

تَشْرِيعَاتُ الْعَمَلِ فِي الدِّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ وَالْمُسْتَوِيَّاتِ الدَّوْلِيَّةِ

شرح تفصيلي مُقَارَن للنظم القانونية لتشريعات العمل في مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية بالمقارنة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية المتعلقة بالعمل والحماية الدستورية والقضائية للحقوق العمالية وعماله الأحداث في الدول العربية والصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية وذلك فيما يلي :

أولاً : نصوص مواد التشريعات العمالية في الدول العربية الأفريقية والآسيوية وهي جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة فلسطين والجمهورية اليمنية وغيرها .

ثانياً : النصوص الكاملة للاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالعمل والتي صدقت عليها مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية .

ثالثاً : الصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف

دكتوراه في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الأستاذ المحاضر بالجامعات

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

**تشريعات العمل فى الدول العربية
والمستويات الدولية**

**Labour Statutes In The Arab States
And The International Standards**

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

جميع الحقوق محفوظة ، ولا يجوز طبع أو تصوير أو إنتاج أي جزء من هذا المصنف بأية صورة من الصور بدون تصريح كتابي مسبق من المؤلف :

المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد ، دكتوراه في القانون العام المقارن مع مرتبة الشرف الأولى ، رئيس محكمة الاستئناف العالي بالإسكندرية . الأستاذ المحاضر بالجامعات .
العنوان : الإسكندرية المنشية ٤٨ شارع القائد جوهر شقة رقم ٢١ - ت : ٢/٤٨٤٠٤٤٠ فاكس : ٢/٤٨٧٨٨٨٢

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

TOUS DROITS D'AUTEUR RESERVES

TOUS DROITS D'AUTEUR RESERVES . TOUTE REPRODUCTION, TOTALE OU PARTIELLE, DE CE LIVRE EST FORMELLEMENT INTERDITE A MOINS D'UNE AUTORISATION ECRITE DE L'AUTEUR: CONSEILLER DR. ABD EL FATTAH MOURAD, CHEF DE JUSTICE DE LA COUR D'APPEL D'ALEXANDRIE. DOCTORAT DANS LE DROIT GENERAL ET COMPARATIF AVEC LA MENTION "TRES HONORABLE". PROFESSEUR DE DROIT AUX UNIVERSITES. ADRESSE: NO 48 RUE EL KAYED GOHAR, APPARTEMENT NO 31, MANCHEYA, ALEXANDRIE, TEL: (03)4840440 FAX: 03/4878882

ALL RIGHTS ARE RESERVED FOR THE AUTHOR

NO PART OF THIS BOOK MAY BE USED OR REPRODUCED IN ANY MANNER WHATSOEVER WITHOUT PREVIOUS WRITTEN PERMISSION FROM THE AUTHOR: COUNSELLOR DR, ABD EL FATTAH MOURAD, CHIEF JUSTICE OF THE HIGH COURT OF APPEAL, DOCTORATE IN GENERAL AND COMPARATIVE LAW WITH GRADE OF HONOR, LECTURER PROFESSOR IN UNIVERSITIES : ADDRESS : NO 48, EL KAYED GOHAR STREET , APT.31 MANCHEYA, ALEXANDRIA, EGYPT.
TEL: (03)4840440 FAX: 03/4878882

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

تَشْرِيعَاتُ الْعَمَلِ فِي الدِّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ وَالْمُسْتَوَيَاتُ الدَّوْلِيَّةُ

شرح تفصيلي مُقارن للنظم القانونية لتشريعات العمل في مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية بالمقارنة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية المتعلقة بالعمل والحماية الدستورية والقضائية للحقوق العمالية وعماله الأحداث في الدول العربية والصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية وذلك فيما يلي :

أولاً : نصوص مواد التشريعات العمالية في الدول العربية الأفريقية والآسيوية وهي جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة فلسطين والجمهورية اليمنية وغيرها .

ثانياً : النصوص الكاملة للاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالعمل والتي صدقت عليها مصر والدول العربية الأفريقية والآسيوية .

ثالثاً : الصيغ القانونية للمنازعات العمالية وذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف

دكتوراه في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الاستاذ المحاضر بالجامعات

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

بسم الله الرحمن الرحيم

تحذير وتنبيه

قام بعض أدعياء البحث القانوني ومحترفي سرقة المؤلفات العلمية بنقل أجزاء من مؤلفاتنا ونسبوها إلى أنفسهم . وذلك بالمخالفة للقانون والمعاهدات الدولية واتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية ومثال ذلك كتابنا (شرم تشريعات الغش ، شرم تشريعات المخدرات ، المعجم القانوني رباعي اللغة ، شرم الشيك من الناحيتين الجنائية والتجارية ، ملكية الشقق واتحاد الملاك ، وجرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وضريبة المبيعات وشرم قانون المرور وشرم تشريعات الأحوال الشخصية للمصريين غير المسلمين والأجانب وشرم تشريعات الشهر العقاري وغيرها من مؤلفاتنا) وقد تم اتخاذ الإجراءات الجنائية والمدنية ضدهم كما تم إبلاغ الهيئات والنيابات التي ينتمون إليها بالجرائم التي ارتكبوها

وعلى من يرغب الرجوع إلى مؤلفاتنا أن يقوم بوضع التفرقة التي رجع إليها بين قوسين وأن يشير صراحة إلى اسم المؤلف واسم المراجع ولا يزيد الاقتباس عن سطرين على الأكثر .

ونحن نحذر من إتيان مثل هذه الجرائم من غيرهم على أبحاثنا مستقبلاً مع حفظ كافة الحقوق القانونية .

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف

بكموره في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الاستاذ المحاضر بالجامعات

E-mail:mourad_dr@hotmail.com

http://mourad_dr.tripod.com

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى السيد الأستاذ /

أحمد العماوي

وزير القوى العاملة والمجرة

تقديراً لجهوده المحلية والعربية والدولية .

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف

حديث نبوي

شريف

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال ((إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاث : صدقة جارية ، أو علم ينتفع به ^(١) ، أو ولد صالح يدعو له)) . رواه مسلم .

وفي رواية أخرى عند ابن ماجه : عن أبي قتادة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((خير ما يخلق الرجل من بعده ثلاث : ولد صالح يدعو له ، وصدقة تجري ببلغه أجراً ، وعلم يعمل به من بعده)) .

وفي رواية أخرى لابن ماجه والبيهقي : عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ((إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علماً علمه ونشره ، وولداً صالحاً تركه ، أو مصحفاً ورثه ، أو مسجداً بناه ، أو بيتاً لابن السبيل بناه ، أو نهراً أجراه ، أو صدقة أخرجها من ماله في صحته وحياته ، تلحقه من بعد موته)) .

^(١) ونحن نرى أنه يراد بالعلم الذي ينتفع به الإنسان بعد موته العلم الذي تركه ليعمل به وينتفع به سواء علمه لأحد أو تركه في كتب يتعلم الناس من خلاله بعد موته ، لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم من حديث أبي هريرة رضي الله عنه : ((إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علماً علمه ونشره ..)) .

وروى ابن ماجه عن معاذ بن أنس عن أبيه رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : ((من علم علماً أجر من عمل به ، لا ينقص من أجر العامل شيء)) .
وروى البخاري عن عائشة رضي الله عنها قالت : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (مسلم الخير يستغفر له كل شيء ، حتى الحيتان في البحر) .

وروى مسلم عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال ((من دعا إلى هدى كان له من الأجر مثل أجور من تبعه لا ينقص ذلك من أجورهم شيئاً ، ومن دعا إلى ضلالة كان عليه من الإثم مثل آثام من اتبعه لا ينقص ذلك من آثامهم شيئاً)) .

مقدمة

أولاً : أهمية موضوع البحث من الناحيتين النظرية والعملية :
 انتشرت بالمكتبات - في الأونة الأخيرة - النصوص التشريعية لبعض القوانين العربية والتي قام بإعدادها بعض الأشخاص الذين لا علم لهم بالقوانين وتعديلاتها ولوكلا أمر مراجعتها إلى غير المتخصصين وغير المجازين في القانون .
 الأمر الذي أدى إلى وجود أخطاء جسيمة في تلك القوانين وعدم مساهمتها للتعديلات التشريعية والاستكراكات واللاوائح والقرارات التنفيذية الواردة بالجرائد الرسمية العربية وأحكام المحاكم الدستورية العربية . كما لاحظنا وجود بعض الأخطاء في كتب النصوص القانونية الصادرة من بعض الجهات الرسمية في بعض الدول العربية والهيئات التي يفترض مراعاتها للدقة وإحساسها بالمسئولية العلمية في مراجعة تلك النصوص التشريعية.
 كما أدى انتشار هذه الظاهرة إلى انخفاض المستوى القانوني للمراجع العربية التشريعية المنتشرة بالمكتبات .

ثانياً : الدوافع التي أدت إلى هذا البحث المقارن :

تستهدف هذه الدراسة أداء رسائل سامية منها :

- ١- فتح الطريق أمام المواطن العربي للتعرف على قوانين الدول العربية ومعرفة مضامين النظم القانونية العربية ومشكلاتها ومزاياها وعيوبها والارتقاء بمستوى الوعى القانوني للمواطن العربي ونشر الثقافة القانونية العربية بين المواطنين العرب .
- ٢- إتاحة الفرصة أمام رجال القضاء والنيابة العامة والمحامين لمعرفة التشريعات العربية والتي قد تكون واجبة التطبيق - أحياناً - في المنازعات ذات العنصر العربي وذلك في قضايا تتنازع القوانين وتتنازع الاختصاص القضائي الدولي .
- ٣- تهيئة المناخ لخلق نظام قانوني تشريعي عربي موحد لجميع الدول العربية لسوء بتشريعات الاتحاد الأوروبي^(١) وأسوء باتفاقيات الجلت ومنظمة التجارة العالمية^(٢) التي تطبق على غالبية دول العالم ومنها غالبية الدول العربية .
- ٤- المعاونة على تحقيق العدالة العربية المقارنة وترسيخ حق الدفاع المقارن أمام المحاكم العربية وبين المحامين العرب والذين يُسمح لهم - أحياناً كثيرة - بالعمل - كقضاة أو محامين - في بلادهم العربية الأخرى الشقيقة .

- ٥- إتاحة الفرصة أمام المؤسسات التشريعية العربية لاسرعة الإلمام بالتشريعات العربية الأخرى لاختيار أقربها إلى المنطق وإلى الظروف العربية وأحكام الشريعة الإسلامية .

ثالثاً : المصادر العلمية والمراجع :

لقد قمنا بتتبع وتحقيق ومراجعة كافة التشريعات العربية النوعية المقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية لإصدارها على هيئة تعليقات تشريعية عربية تشتمل على تشريعات الدول العربية وذلك بالرجوع إلى المصادر الأصلية للتشريعات في الجرائد الرسمية العربية أو ما يقابلها من الوسائل الأخرى التي تستخدم في نشر التشريعات في الدول العربية ومتابعة حالة التشريعات من حيث مدى سريانها من عدمه ومدى دستورية أو عدم دستورية نصوصها

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية الشراكة المصرية الأوروبية وتطبيقات الشراكة الأوروبية في الدول العربية " ص ٢٢ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجلت ومنظمة التجارة العالمية " ص ١٧ وما بعدها .

وذلك بالرجوع إلى أحكام لمحكم الدستورية العربية - إن وجدت - وذلك من واقع المصادر الرسمية المعدة لنشر أحكامها .

ولم تقتنع هذه الدراسة بالمراجع العلمية التقليدية والمراجع الحديثة المتمثلة في استعمال أجهزة الكمبيوتر والإنترنت ففى البحث العلمى وإنما كان من أهم مراجعنا المقابلات الشخصية العلمية مع أعضاء مجالس القضاء الأجنبى والمصرى والقضاء ومنهم القضاة الذين باثروا الإجراءات الجنائية والمدنية والتأديبية فى المحاكم المختلفة . حيث أظهروا لنا جميعاً - الموضوعات الكثيرة - التى لم تتناولها المراجع التقليدية كما عجزوا لنا عن سعادتهم وإحساسهم الشخصى تجاه موضوعات هذا الأبحاث .

رابعاً : النظم القانونية العربية كنظم قانونية متميزة وقابلة للتوحيد :

إن قضية "وحدة التشريعات العربية" تد - فى نظرنا - واحدة من أكثر القضايا اتصالاً بسائر مظاهر الحياة الاجتماعية والسياسية والحضارية السائدة فى المجتمع العربى ولذلك فإن جوهر هذه القضية ليس قانونياً خالصاً ، وإنما يتداخل فى توجيه تطوره عديد من العوامل المتصلة بعلم الإدارة العامة ، التى قد تجعل منها ظاهرة قانونية وإدارية مركبة ، وبالتالي فقد صارت جزءاً لا يتجزأ من نظام الحياة داخل النظم العربية التى سوف نقوم بدراستها ، تؤثر فيها وتتأثر بها ، ومن ثم كانت أى محاولة لعزلها عن هذه البيئة ، والاقصار فى دراستها على الجانب القانونى وحده ، لا بد وأن تنتهى إلى أغلاط نظرية ، وإلى مخاطر عملية ولهذا كان حرصنا - قدر الإمكان - على أن تكون دراستنا لقضية "وحدة التشريعات العربية" فى النظم القانونية العربية^(١) التى سوف نشير إليها دراسة تحليلية فى إطار الملاحظات والظروف المختلفة التى أحاطت بها فى بيئتها الأصلية وبغير هذا المزج الضرورى بين دراسة النظام القانونى وبيئته الأصلية ، يمكن أن يضل الباحث فى متاهات النظر المجرد وأن يقع فى تعميمات خاطئة تغتفر إلى الواقعية المطلوبة فيما بين واقع الدول العربية^(٢) .

خامساً : أهمية الدراسة المقارنة للتشريعات العربية ودورها فى رفع مستويات القانون والعدالة فى الدول العربية :

ليس ثمة شك فى أن الدراسة المقارنة للنظم القضائية العربية ، وفى البلاد المختلفة ، سيما تلك التى تختلف بينها النظرية السياسية والاجتماعية والاقتصادية التى نشأ فى ظلها هذا النظام القانونى والقضائى وتطورها ، تعد ضرورة ملحة ، ومطلباً جوهرياً ولازماً للنظر فى نظامنا القانونى والقضائى العربى ابتغاء تحصيله وتقييمه على ضوء تجارب الآخرين وخبراتهم ،

^(١) القانون المقارن هو ترجمة للتعبير الفرنسى Droit compare وللتعبير الإنجليزى Comparative Law وقد أثر بعض المؤلفين تسمية هذا القانون بالقانون الموزن ، ولعل هذه التسمية أقرب إلى مفهوم القانون المقارن وغايته لأنها تعنى التمييز والمفاضلة . وهناك مصطلحات أخرى تقيد الموزنة منها المقايسة والمضاهاة .

وهو يقوم على المقارنة أو الموزنة بين قانونين أو أكثر . ومن أجل ذلك أثار البعض أن يطلق عليه اسم (مقارنة القوانين) وهى التسمية التى اختارها له المؤلفون الألمان واقترح آخرون تسميته (الطريقة المقارنة (methode comparative) وفى إنجلترا غلبت تسميته (بالاجتهاد المقارن La Jurisprudence comparative) وقد أطلقت هذه التسمية على كرسى الأستاذية الذى أنشئ عام ١٨٦٩ فى جامعة أوكسفورد وعهد فيه للعالم الكبير (السير هنرى مين S.H.Maine بتدريس القانون المقارن ، كما غلبت تسميته فى فرنسا بالتشريع المقارن (La legislation compare) .

^(٢) قام المرحوم الأستاذ المستشار الدكتور / الوزير عبد الرزاق السنهورى رئيس مجلس الدولة المصرى الأسبق بجهود غير مسبوقة لتوحيد الفكر القانونى التشريعى بين الدول العربية أتى ثماره بدرجة تفوق جميع محاولات الوحدة السياسية فيما بين الدول العربية بحيث يمكننا القول أنه يوجد فكر تشريعى عربى متقارب إلى حد كبير نأمل أن يتوحد مع الأيام .

وذلك استهدافا لتأكيد ودعم أصوله بما يلائم حاجات المجتمع العربي وتطوره ، وبما يتفق مع النظرية السائدة فيه .

ومن ثم كان من الطبيعي أن تنجح هذه الدراسة صوب كسر الاتفاق القضاى على العالم وإلى أبرز النظم القانونية المقارنة فى عالما المعاصر ، وفى هذا الصدد فإنها قد رسمت لمنهجها وفقاً تتنقل فيه ، أوسع من الأفق الفرنسى الذى درجت عليه كثير من الأبحاث الطمية ، فلم تكتف فى منهجها باستعراض النظام الفرنسى ، بل جاوزته - فى تولز - إلى استعراض النظام الإطالى والإنجليزى والأمريكى بقدر ما سمحت به للكتابات القليلة فى هذا الموضوع الجديد كما تطرقت إلى المستويات القانونية الدولية التى تضمنتها اتفاقيات الأمم المتحدة وحقوق الإنسان^(١) والمعايير السامية المستمدة من مبادئ الشريعة الإسلامية الخراء .

سادساً : نطاق وموضوعات البحث :

سوف تشمل هذه التعليقات التشريعية العربية الموضوعات التالية :

- ١- للمستاتير العربية والمعايير الدولية - دراسة مقارنة بين المستاتير العربية والمستاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية.
- ٢- تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية .
- ٣- تشريعات العقوبات فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٤- تشريعات الإجراءات الجنائية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٥- تشريعات أمن الدولة والطرارى فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٦- تشريعات مكافحة المخدرات والدعارة فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٧- تشريعات هيئات الشرطة فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٨- التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- ٩- تشريعات هيئات الإدعاء العلم فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة ولتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة المجت و منظمة التجارة العالمية " ص ١٧ وما بعدها وموسوعة " مصطلحات العولمة والأقلمة " ص ٣٣ وما بعدها وموسوعة " البحث العلمى وإعداد الأبحاث والمؤلفات " ص ٦٦ وما بعدها .

- ١٠- تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١١- تشريعات المرور في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات السلامة والأمان الدولي للمرور والطرق والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٢- تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٣- تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٤- تشريعات الأحوال الشخصية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأمره والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٥- تشريعات المرافعات المدنية والتجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٦- تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات وموافيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٧- تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٨- تشريعات الإجراءات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ١٩- التشريعات المدنية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ٢٠- تشريعات الحمارك والاستيراد والتصدير في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشرعية الإسلامية.
- ٢١- تشريعات البناء والهدم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات البناء والهدم والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ٢٢- تشريعات الشهر العقاري ورسوم التوثيق والسجل العيني في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الشهر والتوثيق والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- ٢٣- تشريعات الخدمة العسكرية والأحكام العسكرية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

٢٤- تشريعات الزراعة فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التنمية الزراعية العالمية ومنظمة الزراعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٥- تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٦- تشريعات التجارة فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة العالمية والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية.

٢٧- تشريعات التموين والتسعير الجبرى فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والتموين والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٢٨- تشريعات الغش والأغذية والصناعة والمواصفات القياسية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات مكافحة الغش والتليس وحقوق الإنسان ومنظمة الصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .

٢٩- تشريعات الضرائب فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٠- تشريعات الشركات فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .

٣١- تشريعات البنوك والائتمان فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات المراجعة والمحاسبة والمعاملات المصرفية الدولية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٢- تشريعات الغرف التجارية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والصناعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٣- تشريعات التجارة البحرية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات النقل والتجارة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٤- تشريعات الجمعيات الأهلية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الهيئات الدولية غير الحكومية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٥- تشريعات التأمين فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأمين الدولى وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

٣٦- تشريعات التعليم العام والخاص فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التعليم الدولى ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

سابعاً : منهج البحث :

لقد قمنا بتبقيق وتنقيح ومراجعة كافة التشريعات العربية النوعية المقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية لإصدارها على هيئة تعليقات تشريعية عربية تشتمل على تشريعات الدول

العربية وذلك بالرجوع إلى المصادر الأصلية للتشريعات في الجرائد الرسمية العربية أو ما يقابلها من الوسائل الأخرى التي تستخدم في نشر التشريعات في الدول العربية ومتابعة حالة التشريعات من حيث مدى سريتها ومدى دستورية أو عدم دستورية نصوصها وذلك بالرجوع إلى أحكام المحاكم الدستورية العربية - إن وجدت - من واقع المصادر المعدة لنشر أحكامها كما قمنا بالتعليق على هذه التشريعات بالقدر الذي يقتضيه هذا البحث .
ثامناً : الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للدستور والتشريع :
يجب أن تكون الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسي للتشريع وللشريعة العربية والإسلامية . ونحن نرى أنه يجب أن تكون الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للدستور والتشريع في الدول العربية والإسلامية وذلك تنفيذاً لقول الله تعالى في كتابه الكريم :

﴿١٧﴾ ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴿١٨﴾ إِنَّهُمْ لَنُغْنُوا عَنْكَ مِنَ اللَّهِ شَيْئًا وَإِنَّ الظَّالِمِينَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَاللَّهُ وَلِيُّ الْمُؤْمِنِينَ ﴿١٩﴾ هَذَا بَصِيرَتُ لِلنَّاسِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّقَوْمٍ يُوقِنُونَ

صدق الله العظيم

(الآيات من ١٨ إلى ٢٠ من سورة " الجاثية ")

تسليماً : العبرة في التشريعات العمالية - في نظرنا - ليس في جمال نصوصها وإنما العبرة بجمال ممارستها وتطبيقها في الواقع (١) :
يجب أن تكون نصوص التشريعات العمالية - كذلك في نظرنا - نابعة من واقع المجتمع نفسه وليست منقولة عن مجتمعات أخرى أكثر ديمقراطية لأن ذلك سوف يؤثر على واقع الممارسات الواقعية في التطبيق لأنها سوف تصبح نصوص نظرية تخالف واقع المجتمع ، فالمعبرة في النصوص العمالية ليست بجمال صياغتها وإنما بجمال تطبيقها ومسايرتها الفعلية لما تضمنته النصوص من مبادئ ديمقراطية وإنسانية لأن هذه النصوص يجب ألا تكون معدة أصلاً للديكور والمظهرية الإعلامية وإنما يجب أن تكون معدة أصلاً للتطبيق العملي من أجل ديمقراطية حقيقية وفعلية (٢) .

عاشراً : خطة البحث :

سوف نتعرض في هذا المؤلف للكتب التالية :

للكتاب الأول : النظام القانوني للمؤسسات العمالية في الدول العربية والاتفاقيات الدولية .

الكتاب الأول : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل .

(١) انظر بشأن ديمقراطية النظام الإقليمي العربي سلسلة مقالات الأستاذ الدكتور / أحمد يوموف القرعبي بمسحفة الأهرام المصرية بشأن الاتفاقيات المهنية العربية - صفحة قضايا و آراء مجموعة مقالات خلال شهرى مايو ويونيو ٢٠٠٣ .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد ' شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية ' ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل الأول : حق العمل وحرية ممارسته في المواقف والإعلانات الدولية والعربية والمنستير الوطنية والشريعة الإسلامية .

الفصل الثاني : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل .

الفصل الثالث : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل .

الباب الثاني : النظم القانونية لمعالة الأحداث في الدول العربية والاتفاقيات الدولية .

الفصل الأول : إجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام .

الفصل الثاني : أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث .

الفصل الثالث : الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث .

الفصل الرابع : لتشريعات العربية المنظمة لمعالة الأحداث .

الكتاب الثاني : الأصول التشريعية للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل الجديد .

الكتاب الثالث : القوانين المنظمة لتشريعات العمل في الدول العربية الأفريقية .

الكتاب الرابع : تشريعات العمل في الدول العربية الأسبوعية .

الباب الأول : قانون العمل في دولة فلسطين .

الباب الثاني : قانون العمل في المملكة العربية السعودية .

الباب الثالث : قانون العمل في الجمهورية العربية الليبية المتحدة .

الباب الرابع : قانون العمل في المملكة البحرين .

الباب الخامس : قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية .

الكتاب الخامس : نصوص اتفاقيات العمل الدولية .

الباب الأول : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠ .

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانى ساعات يومياً وبثمانى وأربعين ساعة أسبوعياً لعام ١٩١٩ .

الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (٢) بشأن البطالة لعام ١٩١٩ .

الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (٧) بشأن الحد الأدنى للسكن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري لعام ١٩٢١ .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (٢٩) بشأن المسخرة لعام ١٩٣٠ .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (٥٢) بشأن الأجالات المنقوية مدفوعة الأجر لعام ١٩٣٦ .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (٥٣) بشأن الحد الأدنى للكفاية المهنية الواجب توافرها لدى ربابنة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦ .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (٥٦) بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦ .

الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (٦٢) بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧ .

الباب الثاني : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠ (١) .

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي .

الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية .

الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ مساواة العمال والعملات في الأجر لدى تسليوي قيمة العمل .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ .

الفصل الخامس : الاتفاقية (رقم ١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن تحريم المسخرة .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة .

الباب الثالث : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤ وحتى عام ١٩٨٠ .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى" ص ٦٣ وما بعدها .

- الفصل الأول :** الاتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة .
- الفصل الثاني :** الاتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ بشأن توفير الحماية والتسهيلات لمملي العمل في المؤسسة .
- الفصل الثالث :** الاتفاقية رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤ بشأن الوكالية والميطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للمرطبان .
- الفصل الرابع :** الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤ بشأن الإجازة لدراسية مدفوعة الأجر
- الفصل الخامس :** الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.
- الفصل السادس :** الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨ بإثارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها .
- الفصل السابع :** الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .
- المطلب الرابع :** اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن^(١) .
- الفصل الأول :** الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة السلامة .
- الفصل الثاني :** الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- الفصل الثالث :** اتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ اتفاقية إقامة نظم دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي .
- الفصل الرابع :** الاتفاقية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .
- الفصل الخامس :** الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأجيل المهني والصالة (الموقوفون).
- الفصل السادس :** الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية .
- الفصل السابع :** الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة .
- الفصل الثامن :** الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة .
- الفصل التاسع :** الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل .
- الفصل العاشر :** الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن حماية مستحقات العمال عند إصراع صاحب العمل .
- الفصل الحادي عشر :** الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى .
- الفصل الثاني عشر :** الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت .
- الفصل الثالث عشر :** الاتفاقية رقم (١٧٧) لسنة بشأن العمل في المنزل ١٩٩٦ .
- الفصل الرابع عشر :** الاتفاقية رقم (١٨١) لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة^(٢) .
- الفصل الخامس عشر :** الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها
- الكتاب السادس :** الصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل في الدول العربية .
- الصيغة الأولى :** نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت في مصر طبقاً لل مواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(٣) .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .

(٣) انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعوى والأوراق القضائية والمكبيوتر والإنترنت " .

- الصيغة الثاقية : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا .
- الصيغة الثالثة : نموذج إخطار بالتعيين بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية .
- الصيغة الرابعة : صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ مدني .
- الصيغة الخامسة : تنظم من تقدير قيمة ما تسبب للعمال في فقدته أو إتلافه طبقاً للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة السادسة : صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسؤولية العقدية .
- الصيغة السابعة : صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطئ الطالب مجلس الدولة طبقاً للمادة ١٠ ق ثلثاً من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- الصيغة الثامنة : طعن في جزاء موقع على عامل بالقطاع العام وطلب تعويض طبقاً للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة التاسعة : طعن في قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب للعمال في فقدته طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة العاشرة : طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة الحادية عشر : صحيفة استئناف حكم .
- الصيغة الثانية عشر : صيغة أخرى لصحيفة استئناف .
- الصيغة الثالثة عشر : تقرير باستئناف حكم رد قاضي .
- الصيغة الرابعة عشر : مذكرة رفع استئناف فرعي .
- الصيغة الخامسة عشر : صحيفة إبطال خصم في الاستئناف .
- الصيغة السادسة عشر : استئناف دعوى تعويض عن فصل تصفي طبقاً للمواد ٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة السابعة عشر : صحيفة لتماس إعادة النظر .
- الصيغة الثامنة عشر : صحيفة لتماس إعادة النظر لنش من صدر له الحكم .
- الصيغة التاسعة عشر : طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض .
- الصيغة العشرون : مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض .
- الصيغة الحادية والعشرون : نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض .
- الصيغة الثانية والعشرون : وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن .
- الصيغة الثالثة والعشرون : دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكلاء ودفع زيادة لتصفية .
- الصيغة الرابعة والعشرون : دعوى رجوع المتبوع على تايه .
- الصيغة الخامسة والعشرون : إقرار بقبض الوكيل أجره .
- الصيغة السادسة والعشرون : إقرار من الموكل بتخالفه مع وكيله .
- الصيغة السابعة والعشرون : إقرار باسترداد الوكيل ما أنفق وفوائده .
- الصيغة الثامنة والعشرون : صيغة عقد عمل بحري .
- الصيغة التاسعة والعشرون : صيغة عقد عمل جماعي طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة الثلاثون : عقد عمل فردي تحت الاختبار .
- الصيغة الحادية والثلاثون : عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع .
- الصيغة الثانية والثلاثون : عقد عمل لإدارة مخبز .
- الصيغة الثالثة والثلاثون : عقد عمل لخدمة متجر .
- الصيغة الرابعة والثلاثون : عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة .

الصيغة الخامسة والثلاثون : عدد عمل مع اجنبي .
 الصيغة السادسة والثلاثون : عدد عمل مع التدرج .
 الصيغة السابعة والثلاثون : عدد عمل^(١) .
 للصيغة الثامنة والثلاثون : حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية .
 الصيغة التاسعة والثلاثون : شهادة خبرة لأحد الأطباء .
 الصيغة الأربعون : عدد عمل .
 الكتاب السابع : لمصطلحات العربية المستعملة في قانون العمل وما يقابلها من قانون العمل باللغة الإنجليزية .
 الكتاب الثامن : للدول العربية التي صدقت على اتفاقيات العمل الدولية .

ونحن نأمل أن يوافينا القراء الكرام بالبريد أو الفاكس أو البريد الإلكتروني بما يروونه من نقد أو اقتراحات حول موضوعات مؤلفتنا حتى تأتي الطبعة التالية أو في الغرض ونرفع للقارئ^(٢) .

كما نسأل أن يوافينا القراء العرب الكرام بالتشريعات الجديدة أو التي تم تعديلها من تشريعات بلادهم الواردة في هذا البحث نظراً لندرة المصادر - في مصر - بشأن تشريعات بعض الدول العربية وسوف نقوم بحمل أي نفقات مادية تترتب على إرسال هذه التشريعات بالبريد أو الفاكس^(٣) فضلاً عن قيامنا بإهدائهم بعض الأبحاث القانونية التي يطلبونها من مؤلفتنا وفقكم الله لخدمة العلم الذي ينتفع به إله على كل شيء قدير .

المستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف العالي بالإسكندرية

دكتوراه في القانون العام المقارن

مع مرتبة الشرف الأولى

الأستاذ المحاضر بالجامعات

commourad_dr@hotmail.:E-mail

http://www.mourad_dr.tripod.com

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت - ويتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها في القوانين المصرية والعربية " .

(٢) وذلك علي عنواننا الكائن بجمهورية مصر العربية ، الإسكندرية - المنشية - ٤٨ ش القاعد جهر - شقة رقم ٣١ - تليفكس : ٤٨٤٤٤٤٠ .

(٣) يمكن إرسال هذه التشريعات إلينا بالبريد الإلكتروني الخاص بنا وهو :

E-mail:mourad_dr@hotmail.com + E-mail:mourad@contact.com.eg

E-mail:info@albahaa.com+http://www.albahaa.com

E-mail:tech@albahaa.com

E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com+ http://albahaa.tripod.com

الكتاب الأول

النظم القانونية للمؤسسات العمالية في الدول العربية

والاتفاقيات الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الكتاب لشرح النظم القانونية للمؤسسات العمالية في الدول العربية والاتفاقيات الدولية وذلك في الأبواب التالية :

الباب الأول : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ^(١).

الباب الثاني : النظم القانونية لعمالة الأحداث في الدول العربية والاتفاقيات الدولية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " النماتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين النماتير العربية والنماتير الأجنبية ومستويات النفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الباب الأول

الحماية الدستورية والقضائية للحقوق

الأساسية في العمل

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الباب للحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ولقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين والمنعقدة في جنيف في غضون شهر يونيو عام ١٩٩٨ إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وذلك تقديراً منه لأهمية هذه الحقوق وتجسيدها للاعتراف الدولي بها ، وجاء اعتماد هذا الإعلان ثمرة لجهود دولية عديدة استهلكتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٤ ثم أخذت الحقوق الأساسية - موضوع الإعلان - صيغة أكثر وضوحاً وتحديداً في مؤتمر قمة كوينهاجن للتنمية الاجتماعية عام ١٩٩٥ ، حيث أكد المؤتمر على التزام رؤساء الدول والحكومات بإعلان برنامج عمل المؤتمر الذي أشار إلى الحقوق الأساسية للعمال ، أي تحريم السخرة ^(١) وتشغيل الأطفال وحرية تكوين الجمعيات والحق في تكوين النقابات وإجراء المفاوضات الجماعية والأجر المتساوي عن العمل المتساوي والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن .

وفي العام التالي مباشرة ، خطا المؤتمر العالمي لمنظمة التجارة العالمية الذي انعقد في سنغافورة عام ١٩٩٦ خطوة متقدمة ، وذلك بتجديده التزام الدول

(١) انظر النصوص الكاملة للاتفاقية رقم ٢٩ الخاصة بالسخرة والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الباب الأول من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

باحترام معايير العمل الأساسية المعترف بها دولياً ، وذكر باختصاص منظمة العمل الدولية بوضع هذه المعايير ومتابعتها .

وإذا كان الإعلان قد نص على إقامة آلية متابعة ترويجية موثقة وفعالة لتنفيذه بهدف تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية ، فلا شك أن إبراز أوجه الحماية التي يتعين إقرارها للحقوق الأساسية في العمل ، سوف يسهم في ترسيخ الإيمان بأهمية هذه الحقوق ، ويساعد في تفعيل ممارستها وكفالة الضمانات اللازمة لها ، لذلك سوف نتعرض في هذا الباب للفصول التالية :

الفصل الأول : حق العمل وحرية ممارسته في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية والدساتير الوطنية والشرعية الإسلامية .

الفصل الثاني : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل .

الفصل الثالث : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الأول

حق العمل وحرية ممارسته في المواثيق والإعلانات الدولية

والعربية والدساتير الوطنية والشريعة الإسلامية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الفصل لحق العمل وحرية ممارسته في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية والدساتير الوطنية والشريعة الإسلامية وذلك باعتبار أن الإقرار بحق العمل ابتداءً يعتبر مدخلاً لممارسة الحقوق الأساسية في العمل لصلتها الوثيقة به وللزومها التمكن من ممارسته .

حيث أكدت المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل باعتباره حقاً أصيلاً وثيق الصلة بالحق في الحياة والحق في التنمية ، بل كافلة لضمانات الحق في الحياة وواحداً من أهم روافدها ، ومحققاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية جوهر أسبابها ومدخلاً لحياة لائقة وكريمة وطريقاً لبناء الشخصية الإنسانية وإعلاء ذاتية الفرد وتجسيدها لإسهامه في تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها .

ونتناول فيما يلي بيان هذا الحق في إطار جهود كل من منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ومنظمة العمل العربية وذلك في البنود التالية :

أولاً : حرية العمل وحرية في منظمة العمل الدولية :

أكد دستور منظمة العمل الدولية حق العمل وذلك بتقريره أن من أهدافه الأساسية تهيئة مجال التعاون بين الأمم بقصد تحسين ظروف العمل والحياة بالنسبة للعامل وتحديد ساعات العمل ، وتنظيم عمل النساء والأطفال ومكافحة البطالة وتحقيق العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة ، وتأكيد مبدأ تكافؤ

الأجر لدى تكافؤ العمل ، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية ، وغير ذلك من الحقوق التي عززها أيضا إعلان فيلادلفيا واتفاقيات العمل الدولية .

وفي إعلان فيلادلفيا الصادر عام ١٩٤٤ ، أخذ تقرير حق العمل معنى أكثر تحديدا إذ جرى التأكيد عليه باعتباره حقا لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدهم ، وذلك من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي وتحقيق كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص ، وتحقيق العدالة الكاملة ، ورفع مستوى المعيشة .

وعلى مدى أكثر من ثلاثة أرباع قرن هي عمر منظمة العمل الدولية، أصدر مؤتمر العمل الدولي العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تؤكد وتعزز حق العمل وغيره من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، ويأتي في صدارة معايير العمل الدولية التي تناولت حق العمل بمزيد من التفصيل: الاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة وتوصيتها^(١)، وقد اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٤٨) يونية ١٩٦٤ ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ١٥/٧/١٩٦٦ ، وفي ذات الاتجاه الرامي إلى ترسيخ وتعزيز حق العمل تأتي التوصية رقم ١٦٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن العمالة ، وكذلك الاتفاقية رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة والتي استهدفت التجاوب مع التغيرات العالمية وتعزيز جميع أنواع العمالة المنتجة والمختارة بحرية .

(١) انظر النصوص الكاملة للاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسة العمالة والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الباب الثالث من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

ولعل من التطورات المهمة في هذا المجال أن الإعلان الصادر عن مؤتمر قمة التنمية الاجتماعية الذي انعقد في كوبنهاجن عام ١٩٩٥، تضمن هدف تحقيق العمالة الكاملة "توسيع العمالة المنتجة والحد من البطالة" وذلك ضمن التزاماته العشرة، وحدد برنامج عمل المؤتمر والسياسات والبرامج الواجب اتخاذها لتحقيق هذا الهدف كما عين المؤتمر منظمة العمل الدولية بوصفها الوكالة الرائدة في مجال تنفيذ عنصر العمالة الوارد في برنامج عمل المؤتمر.

ثانياً : حرية العمل وحرية في منظمة الأمم المتحدة :

على صعيد جهود الأمم المتحدة بشأن تعزيز حق العمل وحمايته، وإن كان ميثاق الأمم المتحدة لم ينص صراحة على حماية حق العمل، إلا أنه قد أكد في ديباجته والعديد من نصوصه إيمانه بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة إلى تحقيقها. فقد جاء في ديباجته "إن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية ، والمبادئ المتقدمة التي استقرت في مجال إقرار حق العمل، هي التي تبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد أكد الإعلان في ديباجته أن الحقوق المنصوص عليها فيه مرجعها إيمان شعوب الأمم المتحدة بالحقوق الأساسية للإنسان ، وبقيمة كل فرد وكرامته ، وضرورة أن يتعامل مع غيره وفقاً لمقاييس تتكافأ مضموناتها فلا يضطر مع غيابها إلى مقاومة القهر والطغيان، وإنما يكون ضمانتها كافلاً لمعايير أفضل لحياة تزدهر مقوماتها في إطار حرية أعمق وأبعد وكان من بين هذه الحقوق، تلك المنصوص عليها في المادة (٢٣) بشأن حق العمل، والتي تقرر بأن " لكل فرد الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحماية من البطالة" .

ويعتبر عام ١٩٦٦ نقطة تحول مهمة في تاريخ ترسيخ حقوق الإنسان وضمان تحقيقها، حيث شهد هذا العام اعتماد الأمم المتحدة لثلاث وثائق دولية مهمة تتعلق بحقوق الإنسان، وهى العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الملحق بها، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وتعتبر هذه الوثائق الثلاث تجسيدا للاعتراف الدولي بحقوق الإنسان ، ومنها حق العمل ودخلت دور النفاذ عام ١٩٧٦ .

وقد تلاقت على إقرار وتأكيد الحق في العمل العديد من القرارات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة المرأة، ولجنة حقوق الإنسان، وعقود التنمية الذي أقرتها الأمم المتحدة ومؤتمرات الأمم المتحدة للتنمية، ومؤتمرات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان".

ثالثاً : حرية العمل وحرية في منظمة العمل العربية :

احتل الحق في العمل موقعه اللائق في دستور منظمة العمل العربية ومعايير العمل الذي أصدرتها والميثاق العربي للعمل، حيث يؤكد دستور منظمة العمل العربية المعدل أن الدول العربية قد أقرت هذا الدستور إيماناً منها بأن "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوة العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي".

وتعكس معايير العمل العربية الذي اعتمدها مؤتمر العمل العربي المبادئ والحقوق المتقدمة، فالاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل أكدت في ديباجتها أن العمل يعتبر عاملاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتقرر هذه الاتفاقية وكذا الاتفاقية، رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل المعدلة في مادتها الرابعة حق المواطن في عمل يكفل له معيشة كريمة وذلك بنصها على أن لكل، مواطن قادر الحق في العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة

فرص العمل، عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكون زيادة الإنتاج مقترنة بزيادة فرص العمل، بالقدر الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل .

وعلى المستوى الوطني، فإن المبادئ المتقدمة في شأن تقرير حق العمل وحرية، والذي تلاقت على إقرارها الجماعة الدولية في العديد من المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية، باعتبارها تراثاً إنسانياً وقيماً سامية استقرت في يقين الأمم المتحضرة والتزمت بها مختلف الدول بإطراد في مجتمعاتها، وقد وجدت طريقها إلى نساير الدول المعاصرة واحتوتها الوثائق الدستورية، مسجلة بذلك حق العمل وحرية في صلب نصوصها، كافلة الضمانات اللازمة لممارسته، وواضحة أساليب حمايته وصيانتة .

رابعاً : حق العمل وحرية في الشريعة الإسلامية :

ليؤكد أن الإسلام كرسالة للبشرية جمعاء جاء ليرفع الظلم والحيث عن بني البشر مهما اختلفت أجناسهم وملهم، منطلقاً في ذلك من اعتقاد راق في نظرتة للإنسان حيث جعله الله عز وجل خليفة في الأرض لعمارته وإقامة أحكام شريعته فيها، وقدم الإسلام في ذلك منظوراً واقعياً رافياً لحقوق الإنسان في شريعته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية، ومحددًا الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبيناً الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها والإدارة الذي يناف بها إقامتها.

ومن بيق طائفة الحقوق الذي قررها وأكدها الإسلام للجميع، نكورا وإنثا، حق العمل باعتباره حقا يتفرع عن الشخصية الإنسانية، ويمكن الإنسان من الإسهام في نواحي الحياة الاقتصادية. لذلك أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة في قوله تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ."

من أجل ذلك فقد حث الإسلام على العمل بكافة صوره وأنواعه المشروعة، وحارب الاتكالية والبطالة والاعتماد على الآخرين وأمر بالسعي للكسب الحلال وبذل الجهد وتوظيف كل الطاقات البشرية. فحرية العمل مكفولة في الإسلام، فكل فرد له الحق في اختيار العمل المناسب له، وله أن يباشر كافة أوجه النشاط الاقتصادي دون إكراه أو إجبار أو منع. على أن وصف الحقوق بالأساسية في مجال العمل، يعني أن هذه الحقوق لصيقة بشخص العامل وإنسانيته، وأنها ضرورية لتمكينه من القيام بدوره ورسالته، ومن ثم واجبة الحماية وتتمتع بضمانات كبرى في بناء النظام القانوني، فالحقوق الأساسية، هي حقوق وثيقة الصلة بحق العمل ولازمة للتمكين من ممارسته، ومعيار وجودها هو المستوى الذي تلاقت على إقراره الأمم المتحدة واستقرت عليه المعايير الدولية في ممارسة حقوق الإنسان.

والحقوق الأساسية في مجال العمل - كغيرها من الحقوق - ليست مطلقة، بل نسبية، ومن ثم فإن على العامل أن يلتزم في ممارسته لأي حق منها، بالقواعد والنظم الضابطة لممارسة الحق في إطار الدستور والقانون والنظام العام، وبما يحافظ على كيان الدولة، ويوفر الاستقرار في مجال العمل، ويصون الأمن الاجتماعي، ويحترم حقوق العمال الآخرين وحياتهم.

غير أن المفهوم المتقدم للحقوق الأساسية في العمل قد شهد تطوراً كبيراً، فلم يعد مفهوم الحقوق الأساسية مقصوراً على ما يتصل بالطابع الشخصي للعامل من حقوق، بل انتقل - تحت تأثير ظهور الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، أو ما يعرف بالجيل الثاني من حقوق الإنسان - إلى أهمية مراعاة الظروف الاجتماعية من خلال خلق واجبات إيجابية على الدولة تفرض عليها مراعاة العدالة الاجتماعية مبرزاً بذلك الطابع الموضوعي للعدالة الاجتماعية، بل إن الاستجابة لمقتضيات العدالة الاجتماعية أصبح - وكما قررت المحكمة

الدستورية العليا الألمانية- التزاما موضوعيا يقع على غطاء المشرع ويخضع لرقابة القضاء الدستوري.

الفصل الثاني

الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل

تمهيد وتقسيم :

إذا كانت حقوق الإنسان وحرياته عموما وليدة حاجات إنسانية وتنبثق وتنشأ من الكرامة الكامنة في شخص الإنسان مصداقا لقوله تعالى "ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا" فإنه لا يكفي تقرير هذه الحقوق والحرريات قانونيا بالنص عليها ، وإنما يتعين كفالة حمايتها بالتمكين من ممارستها واقعا وفعلا ، وإذا كانت بعض الحقوق في مجال العملي توصف بالأساسية نزولا على ضرورتها وتقديرا لأهميتها من العامل، فإن حاجتها للحماية تكون أوجب وأولى من أجل ذلك فإن حماية الحقوق الأساسية في العمل إذا كانت تقع في بؤرة اهتمام منظمة العمل الدولية بحكم اختصاصها ونزولا على دستورها، فإن منظمة الأمم المتحدة من خلال ما تصدره من إعلانات واتفاقيات وقرارات تسهم بشكل بارز في توفير الحماية الدولية لهذه الحقوق .

كذلك تقوم المنظمات الإقليمية بنور لا يستهان به في تعزيز واحترام الحقوق الأساسية في العمل على الصعيد الإقليمي من خلال تطبيق الحماية العالمية لهذه الحقوق بكل منطقة ، وتأتي الدساتير الوطنية - وما يصدر من قوانين تنفيذا - لتعكس القيم والمبادئ التي استقرت في ضمير المجتمع الدولي

بشأن هذه الحقوق ، وتترجم صنوف الحماية التي ارتضاها ، وتقرر وسائل ضمانتها وممارستها وذلك في البنود التالية :

أولاً : مفهوم الحماية الدستورية لحقوق العمل وخصائصها :

بالنسبة للحماية الدستورية بوجه عام ينصرف في هذا المجال إلى منع الاعتداء على الحقوق، سواء كانت هذه الحماية سابقة على وقوع الاعتداء مستهدفة منعه أو لاحقة على وقوعه مبتغية التعويض عنه، أو إيجاد طرق انتصاف ضد من يقوم بانتهاكها، وترتد هذه الحماية في مصدرها إلى ما تقرره الدساتير أو الاتفاقيات الدولية أو القوانين من قواعد وتنظيم للحقوق وأساليب كفالتها .

هذه القواعد الدستورية تقر عددا من الحقوق للعمال، كما ترتب عددا من الالتزامات على عاتق الدولة، وهي التزامات تستحيل إلى ضمانات دستورية يكون معها للعمال ما يمكنها من القيام بأعمال قانونية كالنظم أو الشكوى للدفاع عن حقوقهم، أو اللجوء إلى القضاء عند الاقتضاء لإنفاذ الحماية الدستورية لحقوقهم.

وسواء ورد النص على الحماية الدستورية صراحة في الدستور أو التشريع المنظم للحق الدستوري، فإن هذه الحماية تتضمن عددا من العناصر وهي مجموعة الحقوق والضمانات الذي تقرها الدساتير والقوانين والاتفاقيات الدولية والإقليمية ، فمفهوم الحماية الدستورية لا يقتصر على ما تقرره الدساتير الوطنية، وإنما يتسع أيضا لما تنص عليه المواثيق والدساتير الدولية المقررة للحقوق الأساسية في العمل " ويعني ذلك أن القواعد المنظمة للحماية الدستورية تتمتع بالسمو والعلو من جانب، وتتعدد مستوياتها من جانب آخر. هذا فضلا عن استقرار وثبات القواعد المنظمة للحماية الدستورية ، وخضوعها للرقابة القضائية.

ومقتضى ذلك أن الحماية الدستورية تتميز بعدة خصائص تتمثل في سمو القواعد الدستورية ، وتعدد مستويات الحماية، واستقرار وثبات القواعد المنظمة لهذه الحماية وإخضاعها للرقابة الدستورية .

ثانياً : مصادر الحماية الدستورية للحقوق الأساسية في العمل وضماناتها الدستورية:

حيث أن الحقوق والحريات الأساسية في العمل ترتد في أصل نشأتها إلى حقوق الإنسان، وأنها تستمد من الكرامة الإنسانية. وقد تجسدت هذه الحقوق في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وترسخت وتعززت ووجدت طريقها إلى التطبيق من خلال اتفاقيات العمل الدولية وتطبيق الدساتير والتشريعات الوطنية لها وتتمثل مظاهر الحماية المكفولة للحقوق الأساسية في العمل وفقاً للإعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٨ وضمانات هذه الحماية في الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩، والقضاء الفعلي على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ ، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ ، القضاء الفعلي على عمل الأطفال والاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل ، والاتفاقية ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ ، وتوصيتها رقم ١٩٠ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال ^(١)، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن

(١) انظر النصصوص الكاملة للاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ الخاصة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الباب الرابع من الكتاب الخامس الخاص بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل من هذا المؤلف .

والاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجور
والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٨٥ .

أما عن ضمانات حماية الحقوق الأساسية في العمل فتتمثل في نظام الإشراف
على اتفاقيات العمل الدولية، ومنها اتفاقيات العمل الأساسية وينقسم إلى نظام
دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، ونظام عرضي قائم على تقديم
الشكاوى والبلاغات بصور انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات.

وتتضمن الحماية الدولية أيضا الاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم
المتحدة وفي صدارتها الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية
والثقافية، والاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول
الملحق بالاتفاقية الأخيرة والصادرة عام ١٩٦٦ .

ومن الاتفاقيات المهمة أيضا الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال
التمييز العنصري الصادرة عام ١٩٦٥ واتفاقية القضاء على التمييز ضد
المرأة عام ١٩٨٩ واتفاقية حقوق الطفل عام ١٩٨٩ والاتفاقية الدولية لحماية
حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الصادرة عام ١٩٩٠ أما عن
ضمانات الحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل، فتتمثل في اندماج
الاتفاقيات الدولية المنظمة للحقوق الأساسية في العمل، في النظم القانونية
الداخلية والرقابة الدولية على تنفيذ الاتفاقيات الدولية بشأن الحقوق الأساسية
في العمل وذلك من خلال نظام التقارير الدورية ونظام الشكاوى والبلاغات
والرقابة عن طريق الأجهزة واللجان الدولية .

وإلى جانب الحماية الدولية للحقوق الأساسية في العمل توج الحماية الإقليمية
الذي تقوم بها المنظمات وتتمثل في النظام الإقليمي الأوروبي ولجنة وزراء
مجلس أوروبا واللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق
الإنسان ، والنظام الإقليمي الأفريقي واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان ويشمل

ذلك أيضاً دور منظمة العمل العربية لحماية الحقوق الأساسية في العمل من خلال سلسلة من المستويات العربية وتشمل الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية والقضاء الفعلي على عمل الأطفال وحظر العمل الجبري وحظر التمييز في الاستخدام والمهن .

وقد يتعلّق بالحماية الوطنية للحقوق الأساسية في العمل وضمانات هذه الحماية فإنها تشمل أربعة فئات الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحقوق الجماعة والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهن ^(١).

الفصل الثالث

الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الفصل لشرح الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل وذلك في البنود التالية :

أولاً : ماهية الحماية القضائية لحقوق العمل وضماناتها :

حيث أن الحقوق موضوع الحماية الدستورية تبقى في حالة سكون وتصبح نافذة ومتحركة بالانتقال بها من النص الدستوري إلى التنظيم القانوني أو اللاتحي الذي يكفل ممارستها في إطار مبدأ الشرعية وسيادة القانون، وذلك من خلال إقرار ضمانات من أهمها وجود رقابة قضائية يتمتع فيها القضاء

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد "المستاتير العربية والمستويات الدولية" دراسة مقارنة بين المستاتير العربية والمستاتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

بالاستقلال والحيدة، وإقرار رقابة دستورية القوانين ، وفيما يتعلق باستقلال القضاء وحيدته فإنه السبيل لتحقيق مبدأ سيادة القانون وتحقيق الضمان لممارسة الحقوق والحريات الأساسية في العمل، من خلال الاطمئنان إلى سلامة تطبيق النصوص المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل ووضع الجزاء المناسب لها في حالة مخالفتها وتحقيق العدالة والإنصاف، ويستوجب ذلك كفالة حق التقاضي كي لا تكون الحقوق المنصوص عليها في الدستور مجردة من وسيلة حمايتها بل معززة بها لضمان فاعليتها.

وكفالة الدولة لحق التقاضي لا ينبغي أن تكون قصرا على مواطنيها وأن تجدد على غير مواطنيها اللجوء إلى محاكمها للدفاع عن حقوقهم، وإلا اعتبر ذلك إنكارا للعدالة تقوم به مسئوليتها الدولية مما ينعين معه عدم التمييز بين المواطنين وغيرهم أمام القضاء وأمام القانون .

ويقتضي ذلك أيضا ضمان استقلال القضاء وحيدته، ذلك أن هذا الاستقلال في جوهر معناه وأبعاد آثاره ليس مجرد عاصم من جموح السلطة التنفيذية يكفها عن التدخل في شؤون العدالة ويمنعها من التأثير فيها، بل هو فوق هذا، مدخل لسيادة القانون بما يصون للشرعية بنياتها ويرسم تخومها، تلك السيادة التي تكفلها المساطر الوطنية.

ويمثل الضمان الآخر في الرقابة على دستورية القوانين وذلك من خلال جهة يعهد إليها بالقيام بتلك الرقابة للاطمئنان بمطابقة القوانين لأحكام الدستور وعدم خروجها عليها نصا وروحا. فالرقابة الدستورية تهدف إلى حماية الشرعية في أعلى مدارجها وقد أسهم القضاء الدستوري- وعلى ما اتضح من دراسة الباب الأول- في توفير الحماية للحقوق الأساسية في العمل وكفالة الضمانات لها.

ثانياً : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل في المواثيق الدولية :

تتضمن الكثير من المواثيق والاتفاقيات الدولية الضمانات التي تسهم في تعزيز وترسيخ الحقوق الأساسية في العمل وفي صدارة هذه الاتفاقيات والإعلانات الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واتفاقية حقوق الطفل، كل هذه الصكوك الدولية أكدت حق الإنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة ومحايدة وأن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة علنية منصفة تتوافر فيها جميع الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه، وهو ما أكدته القضاء الدستوري والمحاكم الوطنية في مختلف الدول وكذلك محكمة العدل الدولية .

ثالثاً : الحماية القضائية لحقوق العمل في الاتفاقيات الإقليمية :

حيث تنتم الحماية القضائية على الصعيد الإقليمي بطابع أكثر فاعلية من نظيرتها على المستوى الدولي، سواء من حيث قيام الأجهزة القادرة على اتخاذ القرار الملزم، أو من حيث قوة الجزاء الموقع ، وعلى الصعيد الإقليمي، يمكن التمييز بين ما تضمنته الأنظمة الإقليمية السابق بيانها من أجهزة قضائية، وهي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، والمحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان .

رابعاً : الحماية القضائية الوطنية لحقوق العمل :

تضمنت الدساتير العربية النص على أن قيام سلطة قضائية مستقلة يمثل ضماناً أساسياً لحماية الحقوق الأساسية في العمل باعتبار أن السلطة القضائية

هي الأمانة على الحقوق والحريات التي حددها الدستور والقانون ، هذا فضلا عما نصت عليه الدساتير الوطنية في مختلف الدول من إنشاء محاكم أو مجالس دستورية تتولى الرقابة على دستورية القوانين باعتبارها الضمان لسيادة الدستور واحترام القوانين العادية، ومن ثم حماية الحقوق والحريات الأساسية في العمل ، وترخر التطبيقات القضائية بإقرار العديد من المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، بيد أن أكثرها وفرة وغزارة كان في مجال الحرية النقابية، وذلك نظرا لأهميتها ودورها الفعال في ترسيخ حرية الرأي وحرية التجمع ، حيث أكد القضاء مبدأ الحرية النقابية وذلك بتأكيد مبدأ اختيار النقيب وأعضاء مجلس النقابة وعدم جواز تعطيل هذا الحق. ومن المبادئ التي قررها القضاء الدستوري أيضا مبدأ عدم دستورية تقييد حق الطعن في الانتخاب، كاشتراط أن يكون الطعن مقما من عدد معين من الأعضاء، أو أن يكون الطعن مصدقا عليه من الجهة الإدارية المختصة^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والحالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٢ وما بعدها .

الباب الثاني

النظم القانونية لعمالة الأحداث في الدول العربية

والاتفاقيات الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الباب لشرح النظم القانونية لعمالة الأحداث في الدول

العربية والاتفاقيات الدولية وذلك في الفصول التالية :

الفصل الأول : إجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام .

الفصل الثاني : أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث .

الفصل الثالث : الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث ^(١).

الفصل الرابع : التشريعات العربية المنظمة لعمالة الأحداث .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

الفصل الأول

إجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الفصل لإجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام وذلك في البنود التالية :

أولاً : المقصود بعمالة الأحداث في القانون الدولي العام :

يقصد بعمالة الأحداث في القانون الدولي العام الإعلانات العالمية ، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ، وإعلان حقوق الطفل عام ١٩٥٩ ، واتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٨٩ ، ومن المعروف أن الإعلانات العالمية والاتفاقيات الدولية ، لا تلزم إلا الدول التي توافق عليها .

فلقد نص البند التاسع من الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٩٥٩/١١/٢٠ أنه يجب كفالة الوقاية للطفل من ضروب الإهمال والقسوة والاستغلال كافة ، وينبغي - أيضاً - ألا يكون معروضاً للتجار به بآلية وسيلة من الوسائل ، ومن الواجب ألا يبدأ استخدام الطفل قبل بلوغه سناً مناسبة ، كما يجب ألا يسمح له بآلية حال من الأحوال ، أن يتولى حرفة أو عملاً قد يضر بصحته ، أو يعرقل وسائل تعليمية أو يعترض طريق نموه من الناحية البدنية أو العقلية أو الخلقية .

ويعتبر هذا الإعلان تطبيقاً للمادة (٢٥) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، كما تضمنت المادة (٢٢) من اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام ١٩٨٩ اعتراف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم

الطفل أو أن يكون ضارا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي .

كما تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية، التي تكفل تنفيذ هذه المادة لهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة ، وتقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي :

- أ- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل .
- ب- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه .
- ج- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة ؛ لضمان تنفيذ بقية هذه المادة بفاعلية ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الثاني

أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث

تمهيد وتقسيم :

أهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن ، وتحديد المراحل العمرية التي يجوز فيها تشغيلهم ، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن ، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها ، واضعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية ، وتوفير الطعام المناسب لهم ، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم .

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن ، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل دولة عربية على حدة أن تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية وإن بدا الاختلاف واضحاً جلياً في بعض الأحوال بين كل دولة وأخرى خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل ، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجب تجنب الصغار العمل بها ، كما جاء بعضها الآخر غير مسابر للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية ، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل وذلك في البنود التالية^(١):

أولاً : الاتفاقيات والتوصيات الدولية لعمل الأحداث :

بدأ الاهتمام على المستوى الدولي بتنظيم تشغيل الأطفال مقترناً بإنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ ، وصدرت الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩ بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية ،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وقد تلا ذلك صدور عشرة اتفاقيات في شأن تحديد سن تشغيل الأحداث في مجالات الأنشطة الاقتصادية كافة وذلك على النحو التالي :

١- في مجال الصناعة :

تنص الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩ على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية أو الخاصة، فيما عدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون هذه الأعمال - بطبيعتها - تمثل خطورة على المشتغلين بها، ثم صدرت توصية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٢، بتطبيق الحد الأدنى لسن التشغيل في المنشآت العائلية أيضاً، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٢، لتعديل سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقررت الاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨، ألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يومياً ، وقضت بمنع تشغيلهم ليلاً .

كما نصت الاتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٥٠، على ضرورة إجراء فحص طبي لتقرير مدى لياقة الأحداث قبل التحاقهم بالعمل في هذه المنشآت، وقد اشترطت الاتفاقية إعادة هذا الفحص على فترات متقاربة، لا تتجاوز السنة الواحدة، وتركت الاتفاقية للقوانين واللوائح الوطنية وضع العقوبات المناسبة للمخالفات التي ترتكب، مع إقامة نظام تفتيش يكفل تطبيقها، ولا تسري أحكام هذه الاتفاقية على تشغيل الأحداث في المدارس المهنية، شرط أن تشرف عليها السلطة العامة .

٢- في مجال الزراعة :

تنص الاتفاقية رقم (١٠) لسنة ١٩٣١ على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة في أية منشأة زراعية أو أي نوع من فروعها سواء كانت عامة أو خاصة إلا في غير الساعات المحددة

لحضور الدراسة بالمدارس ، بحيث لا يكون في اشتغال هؤلاء الأحداث في هذا المجال ما يؤدي إلى عرقلة مواظبتهم على الدراسة .

٣- الأعمال غير الصناعية :

تنص الاتفاقية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٥ على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة وكذلك الأحداث الذين تزيد سنهم عن ذلك، وتقرض عليهم القوانين واللوائح القومية الانتظام في المدرسة في الأعمال غير الصناعية^(١).

ومع ذلك تجيز هذه الاتفاقية تشغيل الصبية الذين تزيد أعمارهم عن ١٢ سنة في غير الساعات المحددة لحضور الدراسة، وذلك في الأعمال الخفيفة التي لا تؤثر في مواظبتهم المدرسية، والتي لا تضر بصحتهم أو تعوق نموهم الطبيعي، وقد اشترطت الاتفاقية ألا تزيد مدة عملهم عن ساعتين يوميًا، سواء في أيام الدراسة أو العطلة الرسمية، وعلى ألا يزيد مجموع ساعات الدراسة والعمل معًا، عن سبع ساعات في اليوم .

وتحظر الاتفاقية مزاوله الأحداث للأعمال الخفيفة أثناء الليل، ولفترة لا تقل عن ١٢ ساعة متوالية فيما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الثامنة صباحًا، أما في البلاد التي تأخذ بنظام التعليم الإلزامي، فتجيز الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم عن ١٢ سنة، في الأعمال الخفيفة على ألا تزيد ساعات العمل على أربع ساعات ونصف يوميًا .

واستثناء مما سبق، أجازت الاتفاقية السماح للأحداث الموهوبين، بالمشاركة في الأعمال الفنية، مع اشتراط ألا تمتد هذه المشاركة إلى ما بعد منتصف

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الليل ، واستثنت من جواز الترخيص الأعمال التي تمثل خطورة على حياة الأحداث، أو قيمهم وأخلاقهم، مثل الاشتغال بالميرك أو الاستعراضات المختلفة في دور اللهو أو الحانات .

تم رفع الحد الأدنى لقبول الأحداث في الأعمال غير الصناعية، بمقتضى الاتفاقية رقم (٦٠) لسنة ١٩٤٢ حيث نصت على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمسة عشر عاماً بصفة عامة .

وقد أجازت هذه الاتفاقية استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن أربع عشرة سنة في الأعمال الخفيفة في غير الأوقات المقررة لحضور الدراسة على ألا تزيد مدة العمل عن ساعتين في اليوم، سواء كان ذلك في أيام الدراسة أو العطلة الرسمية ، وفي كل الأحوال يمنع اشتغالهم في أيام الجمعة وفي الأعياد وكذلك أثناء الليل .

كما اشترطت الاتفاقية رقم (٧٨٠) لسنة ١٩٥٠، في مجال الاهتمام بصحة الأحداث، في مهن غير صناعية، بأهمية إجراء فحص طبي دقيق لهم؛ للتأكد من لياقتهم للعمل، وذلك قبل التحاقهم بالعمل، وثبتت نتيجة الفحص الطبي بشهادة طبية، أو بتأشيرة على بطاقة العمل.. كما اشترطت لاستمرار الحدث في العمل، إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز السنة الواحدة.

٤- العمل في المناجم :

تنص الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥، على عدم جواز استخدام من تقل سنهم، عن ست عشرة سنة، في المناجم والمحاجر، كما نصت الاتفاقية رقم (١٢٤) لسنة ١٩٦٥، على أنه عند استخدام أشخاص تقل سنهم عن ٢١ سنة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم أو المحاجر، يتعين على جهة العمل إجراء فحص طبي دقيق كامل لهم، وتكراره في فترات دورية، وتدعو التوصية رقم (١٢٤) لسنة ١٩٦٥، برفع الحد الأدنى للسنة إلى ١٨ سنة .

وتنص التوصية رقم (١٢٥) لسنة ١٩٦٥، على شروط استخدام هؤلاء الأحداث في هذا العمل، ومن هذه الشروط، أن يحصل الأحداث على تدريب مهني؛ بهدف إعدادهم وتأهيلهم لنوع العمل الذي سيجري تشغيلهم فيه، وأن يحصل الأحداث على برامج تدريبية في مجال الصحة العامة، والإسعافات الأولية، للتعرف على كيفية اتخاذ الاحتياطات للمحافظة على صحتهم. كما أوصت بالسماح لهم براحة أسبوعية متصلة، لا تقل عن ٢٦ ساعة، على أن تزيد - تدرجياً - إلى أن تصل إلى ٤٨ ساعة، كما أوصت بإجازة سنوية بأجر لمدة ١٤ يوماً^(١).

٥- في مجال العمل البحري :

أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات، وكانت أول هذه الاتفاقيات رقم (٢) لسنة ١٩٢١، التي تنص على عدم السماح باستخدام وتشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن (١٤) سنة على ظهر السفن فيما عدا السفن، التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة الحدث، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦، برفع سن استخدام الحدث إلى (١٥) سنة، في مجال العمل البحري. وبالنسبة إلى تشغيل الأحداث كوقادين، أو مساعدي وقادين على ظهر السفن، فقد نصت الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٢٢، على أنه لا يجوز تشغيل من تقل سنه عن (١٨) سنة في هذه الوظيفة، وفي حالة الضرورة، يجوز تشغيل أحداث تقل سنهم عن (١٦) سنة بشرط إلحاقهم بالعمل معاً، مكان وقاد أو مساعد وقاد .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وحفاظًا على صحة الأحداث اشترطت الاتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢ ، إجراء فحص خاص بالأحداث أقل من ١٨ سنة ، الذين يعملون على ظهر السفن فلا يجوز تشغيلهم إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم البدنية لمثل هذا العمل، ونصت الاتفاقية على ضرورة إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز السنة الواحدة.

كما تنص الاتفاقية رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩، بشأن تشغيل الأحداث في مجال صيد الأسماك على عدم السماح بتعيين أو تشغيل من هم دون الخامسة عشر على ظهر سفن الصيد كما أكدت الاتفاقية على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة في سفن الصيد، التي تُدار بالفحم كعمال في قاع السفن أو كوقادين ، وفي كل الأحوال لا تطبق هذه الاتفاقية على الأعمال التي يؤديها الأحداث الذين يعملون على ظهر السفن المدرسية أو سفن التدريب .

ولقد أقرت الاتفاقية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٧٢، مجموعة جديدة من المعايير الدولية ، وذلك كما يلي :

- ١- تتعهد كل دولة بالتصدق على الاتفاقية، باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليًا على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لمن الاستخدام، أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتلق مع النمو البدني والذهني للأحداث.
- ٢- عدم جواز أن يكون الحد الأدنى أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز - بآية حال- أن يقل عن (١٥) سنة، ويجوز لأية دولة عضوة ويبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور أن تقرر - في

البداية - حد أدنى يبلغ (١٤) سنة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت^(١).

٣- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن (١٨) سنة، للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل، الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته وظروفه التي تؤدي فيها.

٤- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو بعمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣ و ١٥) سنة في أعمال خفيفة.

وأخيراً تنص التوصية رقم (١٤٦) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة ١٩٧٣ على أن تضع الدول الأعضاء كهدف لها رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل إلى ست عشرة سنة بصورة تدرجية، واتخاذ إجراءات عاجلة في الحالات التي لا يزال فيها الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل أقل من (١٥) سنة، وذلك لرفع هذا الحد .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الثالث

الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث

تمهيد وتقسيم :

عنيت منظمة العمل العربية بإصدار الاتفاقيات العربية المنظمة لاستخدام

الأحداث ؛ حيث أصدرت أربع اتفاقيات في هذا الشأن على النحو التالي :

١- الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل :

تتناول هذه الاتفاقية موضوع الأحداث في المواد من ٥٢ حتى ٦٥ على النحو التالي فقد نصت في المادة ٥٢ على أنه يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدربين منهم .

كما نصت المادة ٥٨ من هذه الاتفاقية أنه لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات أو القرارات واللوائح الخاصة بكل دولة ^(١).

كما نصت المادة ٥٩ على أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للأحداث الذين تقل سنهم عن (١٥) سنة عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل مدتها عن ساعة؛ بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

ولقد نصت المادة ٦٠ من هذه الاتفاقية على أنه يحق للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التخرج الحصول على أجر عادل أو منحة ملائمة أثناء فترة تخرجهم .

كما نصت المادة ٦١ على أنه تعتبر ساعات العمل التي يقضيها الحدث في التدريب ، أثناء ساعات العمل العادية، ضمن ساعات العمل .

ولقد نصت المادة ٦٢ من الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ على أنه لا يجوز تكليف الأحداث بأي عمل إضافي أو تشغيلهم بالإنتاج، أو أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة .

ونصت أيضاً المادة ٦٣ من الاتفاقية على أنه يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل؛ لتأكد من لياقتهم الطبية. كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة .

كما نصت المادة ٦٤ من الاتفاقية أنه يصح للأحداث دون السابعة عشرة إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين، ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية، ولا يجوز تجزئة أو تأجيل الإجازة المقررة للأحداث .

٢- الاتفاقيات العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل
معلقة :

لم تجز هذه الاتفاقية القواعد الخاصة بالأحداث والسابق الإشارة إليها في الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ .

٣- الاتفاقية العربية رقم (٢) لسنة ١٩٢٢ بشأن السلامة والصحة
البيئية :

نصت المادة السادسة من الاتفاقية المذكورة على ما يلي:

أ- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدربين منهم.

ب- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة .

٤- الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين: نصت المادة الخامسة من الاتفاقية على ما يلي:

يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة، بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم. كما تسعى منظمة العمل العربية إلى استصدار أداة قانونية عربية، بشأن الأحداث، كانت أحد بنود جدول أعمال مؤتمر العمل العربية الذي عقد عام ١٩٩٦، وتهدف المنظمة في ذلك إلى بلوغ مستويات متماثلة، في التشريعات العمالية والضمان الاجتماعي، والتأمينات الاجتماعية؛ حيث إن توحيد تلك التشريعات، وشروط العمل وظروفه في الأقطار العربية، إنما هي هدفها الأساسي ، الذي أنشئت من أجله ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل الرابع

التشريعات العربية المنظمة لعمل الأحداث

تمهيد وتقسيم :

راعت كل دولة عربية أن تأتي تشريعاتها مناسبة لظروفها الخاصة وظروف أطفالها ومن هنا بدأ التفاوت واضحاً بين أحكام التشريعات العربية المنظمة لعمل الأطفال بين كل قطر عربي وآخر^(١).

ومن الملاحظ أيضاً عدم مسايرة بعض الأحكام لهذه الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، كذلك اتفاقية حقوق الطفل التي وافقت عليها أغلب الدول العربية وذلك من خلال التشريعات التالية في الدول العربية :

أولاً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية مصر العربية :

نص قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في الفصل الثالث المتعلق بتشغيل الأطفال في الباب السادس من الكتاب الثاني من القانون المشار إليه أن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال هو ١٤ عاماً ، كما يضع وزير القوى العاملة والتدريب التعليمات المنظمة لاستخدام الأحداث بين سن ١٤ و ١٨ سنة ويحدد الشروط والحالات التي يسمح فيها بالاستخدام كما يحدد الأعمال والمهن والصناعات التي يجوز فيها استخدام الأحداث حسب فئاتهم العمرية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ثانيا : تشريعات عمالة الأحداث في العراق :

الحد الأدنى للسّن ١٥ عاما للأعمال كافة عموما ويستثنى من ذلك الأعمال الأسرية شريطة أن تتم بإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ .
كما حدد تشريع العمل العراقي الأعمال الخطرة بسن ١٨ عاما لأي عمل شاق أو ضار بالصحة أو بالأخلاق ، وتحدد هذه الأعمال بتعليمات تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتشمل العمل في المقالع والمناجم والحفريات الأثرية وغيرها ، وقيادة أو تشغيل القاطرات الميكانيكية أو البخارية أو السفن النهرية أو البحرية، سواء كأفراد في طواقمها أم لا ، أو كعمال تخزين وتحميل أو مساعدتهم (يشترط تقديم شهادات طبية)، وفي الأعمال التي يستخدم فيها البنزين أو مركباته .

ثالثا : تشريعات عمالة الأحداث في المملكة الأردنية الهاشمية :

الحد الأدنى للسّن هو ١٢ عاما للمنشآت كافة ، شريطة أن يكون الطفل قد أبرز شهادة طبية يحتفظ بها صاحب العمل، تثبت عمره وملاءمته للعمل (استنادا إلى شهادة ميلاد موثقة أو إلى تقدير خبير). وتشمل الاستثناءات العمل الزراعي (باستثناء العمل في المنظمات أو المؤسسات الحكومية أو في تشغيل المعدات الميكانيكية أو في أعمال الري على أساس دائم)، والخدمة المنزلية، والعناية بالحدائق والطبخ وما شابهه وكذلك الأعمال الأسرية.

كما حدد التشريع الأردني للعمل الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو سن ١٥ عاما للأعمال كافة ، أما الأعمال التي تعتبرها تلك الاتفاقية خطيرة على النساء والأطفال ، فتعتمد على التعليمات التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على توصية من وزير الشؤون الاجتماعية ويعد الحد الأدنى لسّن العمل تحت سطح الأرض هو ١٨ عاما .

رابعاً : تشريعات عمالة الأحداث في الكويت :

الحد الأدنى للسن هو ١٤ عاماً في القطاعات كافة ويشترط حصول الراغبين كافة في العمل بين سن ١٤ و ١٨ عاماً. على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وعلى شهادة طبية كما حدد تشريع العمل في دولة الكويت الحد الأدنى للسن في الأعمال الخطرة التي يسمح فيها بمزاولة المهن والصناعات الخطرة والمؤذية هو ١٨ عاماً، وهو يحدد بموجب أمر صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

خامساً : تشريعات عمالة الأحداث في الجمهورية العربية السورية :

الحد الأدنى للسن هو ١٢ عاماً للقطاعات كافة باستثناء الصناعة والمنشآت التي تستخدم أقل من ١٠ عمال والخدمة المنزلية والحد الأدنى للعمل في الصناعة هو ١٣ عاماً^(١).

كما حدد تشريع العمل السوري الحد الأدنى للسن في الأعمال الخطرة هو ١٥ عاماً واستخدام الأطفال دون هذا الحد ممنوع في المؤسسات العاملة في مجال التعدين أو معالجة الفلزات المعدنية وتحظر أيضاً الأعمال التي تعرض الأحداث للزئبق أو الرصاص وصهر الزجاج ولحام المعادن والعمل على المحركات أثناء سيرها والعمل في الدباغات أو معامل الأسفلت أو العمل في إنتاج التبغ أو الأسمدة .

سادساً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية تونس :

الحد الأدنى للسن هو ١٣ عاماً في الأعمال والأنشطة الزراعية و ١٥ في المؤسسات الصناعية وفي العمل البحري ، باستثناء الأعمال الأسرية

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٢٣ وما بعدها .

والتدريب من خلال العمل كاجير، والمدارس الفنية ، أما الأعمال الخفيفة فالحد الأدنى للسّن هو ١٣ عاماً للأعمال الخفيفة، في الأنشطة غير الزراعية وغير الصناعية، شريطة أن لا تكون هذه الأعمال ضارة بصحة الطفل أو ببنوه الطبيعي ولا يؤثر سلباً على مواظبته على المدرسة. ويصبح الحد الأدنى للسّن ١٤ عاماً للأعمال الخفيفة التي لا تستغرق أكثر من ساعتين في اليوم. وينبغي ألا يتجاوز مجموع الساعات التي يمضيها الطفل في المدرسة وفي العمل سبع ساعات في اليوم وتحظر الأعمال الخفيفة أيضاً في يوم العطلة الأسبوعية وفي العطلات الرسمية العامة .

كما حدد تشريع العمل التونسي الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو من ١٨ عاماً للعمل في المنشآت الخطرة أو الضارة بالصحة كالعمل في منشآت الخردة والمخلفات المعدنية التي يجري تخزينها أو معالجتها، والعمل تحت سطح الأرض ، والعمل البحري .

سابعا : تشريعات عمالة الأحداث في الإمارات العربية المتحدة :

الحد الأدنى للسّن هو ١٥ عاماً في القطاعات كافة ، باستثناء المؤسسات الأسرية والخدمة المنزلية والزراعية والمؤسسات التي تستخدم ما لا يزيد عن خمسة عمال وتستثنى أيضاً المؤسسات المسجلة بصفة مؤسسات تعليمية أو خيرية والتي توفر التدريب المهني للأحداث .

وبالنسبة إلى الأعمال الخطرة فقد نص قانون العمل الإماراتي على عدم جواز استخدام أي حدث في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة المحددة بأمر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ثامناً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية اليمن :

الحد الأدنى للسّن هو ١٢ عاماً في القطاعات كافة ، باستثناء العمال المؤقتين والزراعيين وخدم المنازل .

تاسعاً : تشريعات عمالة الأحداث في المملكة العربية السعودية :

الحد الأدنى للسن هو ١٣ عاماً في القطاعات كافة باستثناء الأعمال الأسرية والخدمة المنزلية والأشخاص العاملين في المراعي وفي تربية الحيوانات أو في المشاريع الزراعية التي لا تصنع منتجاتها.

كما حدد قانون العمل اليمني بالنسبة للأعمال الخطرة أنه لا يجوز استخدام من هم دون ١٨ سنة في أعمال خطرة أو صناعات ضارة منها تشغيل الآلات التي تعمل بالطاقة، والعمل في المناجم والمقالع وما شابهها^(١).

عاشراً : تشريعات عمالة الأحداث في الصومال :

الحد الأدنى للسن هو ١٥ عاماً للقطاعات كافة باستثناء القوات المسلحة وقوى الشرطة والقوى الحكومية شبه العسكرية والتلاميذ الذين يواظبون على الدراسة في المدارس الحرفية الرسمية أو التي تشرف عليها الدولة أو الذين يخضعون للتدريب الذي لا يبتغي الربح، في المشاغل والأعمال الأسرية .

وبالنسبة إلى الأعمال الخفيفة فإن الحد الأدنى للاستخدام في هذه الأعمال هو ١٢ سنة، شريطة ألا يتعارض العمل مع ضرورات حماية الطفل وصحته وأخلاقه وألا يجري إلا في الحالات التي تفرضها الظروف التجارية أو المحلية الخاصة ومتطلبات العمل الفنية أو إذا كان العمل أساسياً لتعلم الطفل مهنة ما ، كما أن الأعمال الخطرة لا يجوز استخدام من هم دون سن ١٦ سنة على السقالات المعلقة أو السلم المحمولة في ورشات بناء أو هدم أو صيانة أو إصلاح الأبنية. ولا يجوز استخدام من هم دون سن ١٨ كعمال

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

تحميل أو تخزين على ظهر السفن أو تحت سطح الأرض في المقالع والمناجم.

حادي عشر : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية السودان :

الحد الأدنى للسّن هو ١٢ عاماً في القطاعات كافة باستثناء المدارس المهنية التابعة للدولة ، وورشات التدريب التي لا تستهدف الربح، والأعمال الأسرية والأعمال التي تتم بموجب عقود تدريب الأجراء ، بالنسبة للأعمال الخطرة فإنه لا يجوز استخدام الأحداث دون سن ١٨ في الصناعات الخطرة أو في الأعمال الضارة بالصحة أو التي تتطلب جهداً بدنياً أو في الوظائف التي تنطوي على خطر على أخلاق الأحداث، وتشمل الأعمال المحظورة في المراحل البخارية، والعبوات الضاغطة، والأفران العالية وأفران الصهر، أو العمل تحت سطح الأرض أو في أعماق المياه أو العمل بالرصاص وأشكاله كافة أو العمل الذي يعرض العمال للمواد السامة أو الأحماض أو الزئبق أو النفط ومركباته أو الإشعاع .

ثاني عشر : تشريعات عمالة الأحداث في الجزائر :

الحد الأدنى للسّن هو ١٦ عاماً لعلاقات الاستخدام الفردية والجماعية كافة، باستثناء الأشخاص المستخدمين في النقل الجوي والبحري، وطواقم السفن التجارية وسفن صيد الأسماك، والعاملين في المنازل والصحفيين، والمؤدين، والتجار المتقاعين، وأبطال الرياضة، وخدم المنازل، وتشمل الاستثناءات - أيضاً- الأعمال التي تؤدي بموجب عقود لتدريب الأجراء. ويمكن توظيف طفل دون الحد الأدنى إذا أبرز موافقة مكتوبة من ولي أمره القانوني.

كما إن قانون العمل الجزائري قد حدد الحد الأدنى للأعمال الخطرة هو ١٦ عاماً للأعمال الخطرة والمضرة بالصحة أو بالأخلاق و١٨ عاماً للعمل في الصناعة البحرية .

ثالث عشر : تشريعات عمالة الأحداث في دولة البحرين :

الحد الأدنى للمن هو ١٤ عاماً للاستخدام في الصناعات والمهن الخاصة غير الخطرة وغير الضارة بالصحة ، باستثناء الزراعة والقطاع البحري، والمشاريع الأسرية - شريطة أن يجري العمل بإشراف من الأسرة - والخدمة المنزلية. وبعض الأعمال المؤقتة والعرضية^(١).

أما بالنسبة إلى الأعمال الخطرة فقد حدد قانون العمل البحريني الحد الأدنى للمن هو ١٦ عاماً للعمل في المقالع وفي التنقيب عن المعادن والأحجار، وفي الأعمال التي تتطلب على أية مواد لها علاقة بالإشعاع أو بالأشعة السينية، والأعمال التي تتطلب على تعرض لغبار الإسبستوس أو القطن، والأعمال في الصناعات المتصلة بالتنقيب عن النفط أو تكريره، وأعمال الخبازة أو غيرها من الأفراد التي تستخدم لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو سبكها، وصناعة الألومنيوم، والمهن المتصلة بإنتاج المتفجرات أو تخزينها، وصناعة الزجاج وصناعة الآجر والبلاط وتقطيع الرخام وغيره من أنواع الأحجار، وصهر المعادن ويرانتها وتركيبها، وأعمال ميكانيكا السيارات، والأعمال المتعلقة بالمواد أو المكونات المدرجة في جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمين الاجتماعي، والتي يمكن أن تؤدي مناوئتها أو التعرض لغبارها وأبخرتها إلى التسمم، واللحم بواسطة الأكسجين واللحم القوسي والدهان بالبخ، والعمل في عمليات الخلط واللصق في صنع البطاريات الكهربائية وتصلحيتها، وتنظيف الآلات وإصلاحها أثناء عملها، والعمل على المرافع، وصب المعادن، والنجارة، وسلخ الحيوانات ونبحها،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

وأعمال البناء من إنشاء وتجديد وإصلاح وهدم، والعمل في المواني والأرصنة والأحواض والطرق والأنفاق وشبكات التصريف والآبار والكابلات وتجهيزات الهاتف ، ومنشآت الغاز وتحتلية المياه وتوزيعه ، والأعمال المتصلة بتوليد الكهرباء وتوزيعها وتوريدها ، أو أي نوع من أنواع الطاقة الميكانيكية، وصنع الجليد وعمليات التجميد وتعبئة أسطوانات الغاز بواسطة الضغط وحمل الأثقال التي تزيد عن ٢٠ كغ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الكتاب الثاني

الأجول التشريعية للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

بإصدار قانون العمل الجديد^(١)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق .

المادة الثانية

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إيراد ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون المرافق.

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

المادة الثالثة

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ .

المادة الرابعة

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

المادة الخامسة

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي :

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون^(١) .

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

المادة السادسة

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به^(٢) .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

(٢) أنظر القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وذلك في الكتاب العاشر من هذا المؤلف .

المادة السابعة

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها^(١).

المادة الثامنة

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره^٢.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر ١٤٢٤ هـ

الموافق ٧ إبريل ٢٠٠٣ م

حسني مبارك

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية" كتاب عمل .

(٢) نصت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد مرور تسعين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتاريخ نشره ونحن نرى أن مفاد هذه المادة أنه يبدأ تاريخ العمل بالقانون الجديد اعتباراً من بداية يوم الثلاثاء الموافق ٨ يوليو ٢٠٠٣ .

قانون العمل الكتاب الأول التعريف والأحكام العامة الباب الأول التعريف

مادة ١ - يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبين بإصدار قانون العم لة قرين كل منها:

(أ) **العامل :** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إداراته وإشرافه .

(ب) **صاحب العمل :** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

(ج) **الأجر:** كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا.

ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

- ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.
- ٢- النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع العمل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
- ٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
- ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥- **المنح ، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره و ما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو**

الجماعية أو في الانظمة الاساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت له صفات العمومية والدوام والثبات .

٦- السبدل ، هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

٧- نصيب العامل في الأرباح .

٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

(د) العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزواله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه^(١).

(هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزواله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر.

(و) العمل الموسمي : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشرقها.

(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة.

(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة.

مادة ٢ - في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٢٩ وما بعدها .

الباب الثاني

أحكام عامة

مادة ٣ - يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة ٤ - لا تسرى أحكام هذا القانون على :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

مادة ٥ - يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

مادة ٦ - تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصيفية المسترجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٧- تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة .

ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غير من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

مادة ٨- إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الإلتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

مادة ٩- لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود^(١).

مادة ١٠- يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٩٠ وما بعدها ..

الكتاب الثاني

علاقات العمل الفردية

الباب الأول

التشغيل

مادة ١١- تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، كذلك ممثلين للاتحاد العام لسنابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم. ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاه ستة أشهر بتاريخ العمل بهذا القانون.

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

مادة ١٢- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلته وخبرته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام ممتسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة يحصلون هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة ١٣- إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة .

مادة ١٤- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل. ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد^(١).

مادة ١٥- يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدأ العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها ، وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادر منها بعد

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٥ وما بعدها .

استيفاء البيانات المدونة بها ، و عليه تكوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .

مادة ١٦- لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدارسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة ١٧- مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق :

(أ) الوزارة المختصة .

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة ١٨- للمنظمات الدولية أن تراول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة ١٩- تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات^(١).

مادة ٢٠- تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون إلي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقا عليها.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٤٥ وما بعدها .

مادة ٢١- يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها ^(١) في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يستم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة ٢٢- مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله للمصريين.

وبالنسبة للشركات التي تراول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون

(١) تعدلت كلمة " المشار إليها " التي كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " المشار إليها " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ في ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذي يتملكون (٥١٪) على الأقل من رأس مالها.

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يتجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

مادة ٢٣- يلغى الترخيص بقرار من وزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية:

- ١- فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
- ٢- تنازلي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل^(١).

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المنبئية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .
ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

مادة ٢٤- يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط ، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها والالتزام لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧) ، (١٨) من هذا القانون باعترض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥- يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

(أ) الأعمال العرضية .

(ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بمریان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة ٢٦- تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميّين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأجانب

مادة ٢٧- يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط^(١) المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

(١) تحلت كلمة " مراعاة شروط " التي كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " مراعاة شرط " الواردة بالمقن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ في ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

مادة ٢٨- لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

مادة ٢٩- يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاوله الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

مادة ٣٠- يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة ٣١- تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو أشرفه لقاء أجر.

مادة ٣٢- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

- (أ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
 - (ب) إسم العامل ومؤله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل أقامته وما يلزم لإثبات شخصيته^(١).
 - (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.
 - (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . فإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .
- ويعط صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.
- مادة ٣٣- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

الباب الثالث

الأجور

مادة ٣٤- ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه. ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

- ١- أعضاء بحكم وظائفهم أو خيراتهم.
 - ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
 - ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام ل نقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.
- ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة . ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.
- مادة ٣٥- يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

مادة ٣٦- يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤ ، ٣٥) من هذا القانون.

مادة ٣٧- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة ٣٨- تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

- (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .
 (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .
 (ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

مادة ٣٩- يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة ٤٠- يحظر على أصحاب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العاهل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري .

مادة ٤١- إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباباً قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

مادة ٤٢- لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

مادة ٤٣- لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (١٠ %) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

مادة ٤٤- مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥%) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠%) في حالة دين النفقة.

وعند التزامه بدين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أنفقه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

مادة ٤٥- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة ٤٦- مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك ما يستحقونه قانونا ، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته .

الباب الرابع

الإجازات

مادة ٤٧- تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

مادة ٤٨- يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استيفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٤٩- للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

مادة ٥٠- لصاحب العمل أن يحرم العمل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداء من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

مادة ٥١- للعامل أن ينقطع عن العمل لمسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة ٥٢- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

مادة ٥٣- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيادة بين المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة ٥٤- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١) ، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجدد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

مادة ٥٥- مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون ، تحدد اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدرامية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال^١.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٧٥ وما بعدها .

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مادة ٥٦ - يجب على العامل :

- (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة و أمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة^(١) ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .
- (ج) أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .
- (د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .
- (هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .
- (و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .
- (ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يملك المسلك اللائق به .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العقوبات " ص ١٠٠ وما بعدها.

- (ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة و أمنها.
- (ط) أن يحافظ على أسرار العمل فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- (ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته و حالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.
- (ك) أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية و تطوير مهاراته و خبراته مهنياً وثقافياً أو تأهيله لقيام بعمل يتفق مع التطور التقني فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.
- مادة ٥٧- يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

- (أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- (ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- (ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

(د) الإقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل و لا يسرى هذا الحظر على الإقتراض من المصارف^(١).

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت به نسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل.

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقتضى به أحكام القوانين المنظمة لل نقابات العمالية.

الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساعدتهم

مادة ٥٨- على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

مادة ٥٩- يشترط في الفعل الذي تجوز مساعدة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

تحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

مادة ٦٠- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

١- الإنذار .

٢- الخصم من الأجر .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٦١- لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الاساسي اليومي للعامل.

مادة ٦٢- لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة ٦٣- يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة ٦٤- يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإتذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

مادة ٦٥- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

مادة ٦٦- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة ٦٧- إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف^(١).

مادة ٦٨- يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون .

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

مادة ٦٩- لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل لمخضية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٥ وما بعدها .

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمناقشة صاحب العمل في ذات نشاطه .

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٨- إذا ثبت إعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام ، كذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٩- إذا لم يراعي العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة ٧٠ - إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم تسويته في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنة القضائية

المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع والإسقاط حقه في عرض الأمر علي اللجنة^(١).

مادة ٧١ - تشكل بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .

- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها.

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون. وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب التنفيذ فوراً ولو طلب استئنافه.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح جرائم التهريب الضريبي في القوانين المصرية والقانون المقارن " ص ٨٥ وما بعدها .

وتخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذًا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

مادة ٧٢- يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكم الابتدائية المختصة.

ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة ٧٣- إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

مادة ٧٤- لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

مادة ٧٥- على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

الباب السادس

تنظيم العمل

مادة ٧٦- لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتمشى مع التطور التكني في المنشأة .

مادة ٧٧- على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته

وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرر لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.

مادة ٧٨- يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقته ، ولهذه الجهة استرداد ما انفقته بطريق الحجز الإداري.

مادة ٧٩- إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة ٨٠- مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً

فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

مادة ٨١- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

والوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة ٨٢- يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثنائها في مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغولون في أعمال منقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

مادة ٨٣- يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مادة ٨٤- استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف

التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعّة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظم الراحة الأسبوعية المجمعّة وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة^(١) .

ويراعى فى حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعّة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع بها مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليها .
مادة ٨٥ - لصاحب العمل عدم التقيّد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية ، و(٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.
وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشرة ساعات فى اليوم الواحد

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٤١ وما بعدها .

مادة ٨٦- على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

مادة ٨٧- لا تسرى أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) من هذا القانون على :

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
 - ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
 - ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢ ، ٣) والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون .

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة ٨٨- مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء المعاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

مادة ٨٩- يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة ٩٠- يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

مادة ٩١- للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع.

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة

مادة ٩٢- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية.

مادة ٩٣- يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع- فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

مادة ٩٤- مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة

لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها^(١).

مادة ٩٥- يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

مادة ٩٦- على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضائفة أو يعهد إلى دار للحضائفة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مادة ٩٧- يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة ٩٨ - يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز من إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سنة السادسة عشر بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها".

مادة ٩٩- يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربعة عشرة سنة أيهما أكثر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت منهم اثنتي عشرة سنة.

مادة ١٠٠- يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

مادة ١٠١- يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة . ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً^(١).

مادة ١٠٢- على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ١٤٢ وما بعدها .

مادة ١٠٣- لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة .

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة ١٠٤- ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض- عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة ١٠٥- مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه ، أعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة .

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب .

مادة ١٠٦- إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه لمدة أو لمدد أخرى.

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون.

مادة ١٠٧- إذا أبرم عقد العمل لإتجاز عمل معين ، انتهى العقد بإتجاز هذا العمل ، فإذا استغرق هذا الإتجاز مدة تزيد على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إتجاز العمل .

مادة ١٠٨ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما للعقد لمدة غير محددة .

مادة ١٠٩ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة ١١٠ - مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد في المادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفة الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

مادة ١١١ - يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاث أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.

مادة ١١٢ - لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ . ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

مادة ١١٣ - لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة .

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاؤ تلك الإجازة. مادة ١١٤- يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة ١١٥- لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة ١١٦- إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة ١١٧- لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة ١١٨- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

مادة ١١٩- لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة ١٢٠- لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .

(ب) إبتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال .

(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو مشاركة في ذلك نظماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .

(هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

(و) إستخدام العامل لحقه في الإجازات .

مادة ١٢١- للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهريّة الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة ١٢٢- إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، إلترم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرًا من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧٦) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونًا .

مادة ١٢٣- ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدرة مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة ١٢٤- ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

مادة ١٢٥- لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته .

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة ١٢٦- يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سنة الثامنة عشر وذلك للمترج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

مادة ١٢٧- يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له .

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة ١٢٨- للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة ١٢٩- لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإتجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة^(١) .

مادة ١٣٠- يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقد وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفائته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٢ وما بعدها .

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهني

مادة ١٣١- يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

بالتوجيه المهني : مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

بالتدريب المهني : الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهني

مادة ١٣٢- يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة .

مادة ١٣٣- ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص .

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .

مادة ١٣٤- تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من :

- ١- ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال .
 - ٢- ما تخصصه له الدولة من موارد .
 - ٣- الإعانات والتبرعات والهيأت التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .
 - ٤- عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .
- ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى .
- ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات .

الباب الثاني

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

مادة ١٣٥- لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأس المال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب .

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتي تراول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون .

٢- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .

٣- الجهات التي تراول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين .

٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

مادة ١٣٦ - يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (٤،٣،٢) من الفقرة الثانية من المادة السابقة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيدته في السجل الخاص^(١) .

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني .

وتلتزم الجهات التي تراول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون ، ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأى شرط من شروطه .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٥٣ وما بعدها

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة ١٣٧ - تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة^(١) المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها مراعية في ذلك :

١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .

٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .

٣- مستويات ونوعيات المدربين .

٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال متين يوماً من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج^(٢) .

مادة ١٣٨ - يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغائه .

(١) تعديلت كلمة " التي تضعها الأجهزة " التي كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " التي تضعها على الأجهزة " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ في ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

(٢) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح أوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها " ص ٧٨ وما بعدها .

وبعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص .

الباب الرابع

قياس مستوى الممارسة وترخيص مزاولة الحرف

مادة ١٣٩ - تلتزم الجهة التي تراول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

مادة ١٤٠ - على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة ، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور .

ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابي ، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً ، وحالات الإعفاء منه .

الباب الخامس

التدرج

مادة ١٤١- يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.
مادة ١٤٢- يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتالية والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها .

مادة ١٤٣- لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصناعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة ١٤٤- تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليه في المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون .

الكتاب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الباب الأول .

التشاور والتعاون

مادة ١٤٥ - يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم للعمل في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوي الخبرة

وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم
منظماتهم بالتساوى بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به
ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي :

- أ- إيداء الرأي فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .
- ب- إيداء الرأي فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .
- ج- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على
المستوى القومى .
- د- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب
الأعمال .

- هـ - اقتراح الحلول المناسبة لإتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى
القومى وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض
المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- و- إيداء الرأي فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثانى

المفاوضة الجماعية

- مادة ١٤٦- المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين
المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من أجل :
- أ - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
 - ب - التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
 - ج - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .
- مادة ١٤٧- تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط
أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى .

مادة ١٤٨- يتم للتفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .
 فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض ، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .
 مادة ١٤٩- يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضة .

مادة ١٥٠- يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتاً.

مادة ١٥١- بدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة فى هذا القانون . فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .

الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة ١٥٢- اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مادة ١٥٣- يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية .

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

مادة ١٥٤- يقع بإطلا كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة ١٥٥- يكون إیرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعین على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

مادة ١٥٦- يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا إنتقضت المدة الأخيرة دون الإتفاق على التجديد إمتد العمل بالإتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٥٧- يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٥٨- تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض ، وأسبابه وذلك بكتاب موسى عليه ومصحوب بعلم الوصول

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

مادة ١٥٩ - إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بذانرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات^(١) .

مادة ١٦٠ - للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة. مادة ١٦١ - على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص التأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد ' تشريعات مكافحة الدعارة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ' ص ٥٢ وما بعدها ب.

مادة ١٦٢ - يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة ١٦٣ - إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

مادة ١٦٤ - لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها .

مادة ١٦٥ - للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفا فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها .

مادة ١٦٦- تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية .
فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة ١٦٧- تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .
ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته والإجراءات التي تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى .

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة .

الباب الرابع

منازعات العمل الجماعية

مادة ١٦٨- مع عدم الإخلال بحق النقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .
مادة ١٦٩- إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

مادة ١٧٠- إذا لم تنته تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة ١٧١- تُعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط التيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مادة ١٧٢- يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

أ - أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .

ب - ألا يكون له مصلحة في النزاع .

ج - ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوما .

مادة ١٧٣- يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشر أيام التالية .

مادة ١٧٤- تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياريه أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مادة ١٧٥- للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته .

مادة ١٧٦- على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

مادة ١٧٧- إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط^(١) .

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة ١٧٨- على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانا مسبباً بالتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١٧٩- إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة ١٨٠- يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض .

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية — إن وجدت — أو من النقابة العامة المختصة ، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مادة ١٨١- لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة (١٩٤) من هذا القانون — عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة — أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال اسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة ١٨٢- تشكل هيئة التحكيم من :

١ - إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة نى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمُنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .

٢ - محكم عن صاحب العمل .

٣ - محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية .

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه .

مادة ١٨٣ - تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة ١٨٤ - يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع للجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

مادة ١٨٥ - يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق .

مادة ١٨٦ - تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .

مادة ١٨٧ - تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فيمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد فيمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة. ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس

ويكون مسبياً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تنبيهه بالصيغة التنفيذية .

مادة ١٨٨- على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض .
وتتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٨٩- تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٠- تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات .

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة .

مادة ١٩١ - عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فسى المادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى - فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما - الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب .

ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا .

ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد ايداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفيذ بالمحكمة التى أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن .

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .
ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٢ - للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من

صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل يعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب لل نقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له^(١) .

مادة ١٩٣ - يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانه ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

المادة ١٩٤ - يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

مادة ١٩٥ - يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعمل بدون أجر .

مادة ١٩٦ - يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٥٢ وما بعدها .

مادة ١٩٧- فى تطبيق أحكام المادة السابقة على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشمل على بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم .

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة .

مادة ١٩٨- يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة ١٩٩- فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية

للاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقيل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها من هذا الشأن .

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال^(١) .

مادة ٢٠٠- يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

مادة ٢٠١- مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون وفى الحالات التي يحق فيه لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبين بالمواد من (١٩٦ إلى ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة الشركات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد قانون الشركات " الجزء الثانى ص ٨٩ وما بعدها .

من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العامل

الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

مادة ٢٠٢ - يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني الميينة قرين كل منها:

١- إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.

٢- المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

٣- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

مادة ٢٠٣ - تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسرى أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثاني

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة ٢٠٤ - يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن .

مادة ٢٠٥- تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء الداخلية وشنون البيئة .
ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

١- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام .
٢- الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن .
مادة ٢٠٦- تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتختص بما يلي :
(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص .
(ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة للمركزية .

مادة ٢٠٧- تشكل لجنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي :

(أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص ، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .

(ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحال أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .
ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى ، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها .

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة ٢٠٨- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

(أ) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات.

(ج) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوي .

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

(ز) مخاطر الانفجار .

مادة ٢٠٩- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :

(أ) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط^(١) .

مادة ٢١٠- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

(ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

مادة ٢١١- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها " .

(أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيميائيات .

(هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .

(و) تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

مادة ٢١٢- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية .

مادة ٢١٣- يصدر الوزير المختص قراراً ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الميينة بالمواد (٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

مادة ٢١٤- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنفعة مع مراعاة ما يأتي :

(أ) أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية .

(ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التبسيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً . بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة ٢١٥- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف. وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والعحية

مادة ٢١٦- مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

- (أ) الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه .
 - (ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .
- وتجري هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة ٢١٧- تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

- (أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.
- (ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة ٢١٨- يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعية لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن .

مادة ٢١٩- تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- (أ) التفتيش الدوري اليومي في كل ورديّة عمل على أماكن العمل الخاصة بالخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .
- (ب) قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .

(ج) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

مادة ٢٢٠- تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعدّه لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة ٢٢١- يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتروجين .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام ^(١) والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

(١) تحللت كلمة " ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام " التي كانت واردة على سبيل الخطأ إلى كلمة " ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام " الواردة بالمتن بالاستدراك المنشور بالجريدة الرسمية العدد ١٩ في ٢٠٠٣/٥/٨ المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد .

مادة ٢٢٢- تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة. ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة ٢٢٣- ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي .

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناءً على ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

الباب الخامس

التفتيش في مجال السلامة والصحة

المهنية وبيئة العمل

مادة ٢٢٤- مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

١- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسية والعلوم وغيرها .

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة .

٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار .

مادة ٢٢٥- يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

(أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بـ"منشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .

(ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .

(ج) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .

(د) الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

(هـ) الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

(و) الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر .

مادة ٢٢٦- يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها^(١).

الباب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة ٢٢٧- يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن - التطبيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وأراء الفقه المقارن وذلك في مادة عام " الجزء الثالث ص ٧٨ وما بعدها .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياجات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

مادة ٢٢٨- تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير على الأكثر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

الباب السابع

أجهزة البحوث والدراسات

والأجهزة الاستشارية

مادة ٢٢٩- يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الوزارة المختصة ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مادة ٢٢٠- يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذ هذه السياسة .

ويراعى في تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لتقابات عمال مصر ، وعدد من ذوى الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مادة ٢٢١- تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ . وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة ، وعدداً متساوياً من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال في المحافظة ، وعدداً من ذوى الخبرة .

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة ٢٢٢- يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع

الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل.

مادة ٢٣٣- يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم. ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم^(١).

مادة ٢٣٤- على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.

مادة ٢٣٥- على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحدونها.

مادة ٢٣٦- على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

الباب الثاني

العقوبات

مادة ٢٣٧ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة ٢٣٨ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٣٩ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مادة ٢٤٠ - يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة . وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤١ - يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٢ - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١ - مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢ - تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو الخارج .

٣ - مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقتضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة .

مادة ٢٤٣ - يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيًا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها .

مادة ٢٤٤ - يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بخلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه .

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة ٢٤٥ - يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٦ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٧ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أياً من أحكام المواد (٣٣)

٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ،

٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ،

٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٨ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٣ بقرة ثانية ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٤٩ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود^(١) .

مادة ٢٥٠ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

مادة ٢٥١ - يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد (١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوباً بإغلاق المنشأة .

مادة ٢٥٢ - يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

مادة ٢٥٣ - يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

مادة ٢٥٤ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .

وتستعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة ٢٥٥ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مادة ٢٥٦ - يعاقب كل من يخالف أياً من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

وتضاعف الغرامة في حالة العود^(١) .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

مادة ٢٥٧ - يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادتين (٢٣٤) ، (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .
وتضاعف الغرامة في حالة العود^(٢) .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٣٥ وما بعدها .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

الكتاب الثالث

القوانين المنظمة لتشريعات العمل في الدول العربية الأفريقية

تمهيد وإحالة :

تنظم التشريعات التالية أوضاع العمل والعمال في بعض الدول العربية الأفريقية ومن هذه القوانين القوانين التالية :

١- الجزائر : القانون رقم ٢ لسنة ١٩٩٠ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠
المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ، وممارسة حق
الإضراب والنصوص التطبيقية له^(١).

- القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٠ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠ المتعلق بتسوية
النزاعات الفردية في العمل والنصوص التطبيقية له^(٢) .

٢- تونس : القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦ المؤرخ في ٣٠ إفريل ١٩٦٦
المتعلق بإصدار قانون الشغل . (الكتاب الخامس ، نزاعات الشغل - المواد
من ١٨٣ إلى ٢٣٢) و(الباب الثالث عشر من الكتاب السابع المواد ٣٧٦ إلى
٣٩٠)^(٣) .

(١) الجريدة الرسمية عدد ٦ (أ) المؤرخة في ٧ فيفري ١٩٩٠ .

(٢) الجريدة الرسمية عدد ٦ (أ) المؤرخة في ٧ فيفري ١٩٩٠ .

(٣) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات
العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات
الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان " باب تشريعات المحاماة في
تونس من الكتاب الثالث ص ٣٠٠ وما بعدها .

- ٣- ليبيا : القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠ المتعلق بقانون العمل الليبي .
(الباب الخامس - منازعات العمل . المواد من ١٣٨ إلى ١٥٢) ^(١) .
- ٤- موريتانيا : القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٣ المؤرخ فى ٢٣ جانفى ١٩٦٣
المتعلق بإصدار قانون العمل (الجزء الرابع ، تسوية منازعات العمل) .
ونظراً لرغبتنا فى أفراد مساحة أوسع فى هذا المؤلف للاتفاقيات الدولية
فسوف نكتفى بذكر عناوين هذه القوانين على النحو المتقدم ^(٢) .

^(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " باب دستور الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية من الكتاب الثانى ص ١٣٥ وما بعدها .

^(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية " ص ٦٥ وما بعدها .

الكتاب الرابع

تشريعات العمل في الدول العربية الأسبوعية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الكتاب تشريعات العمل في الدول العربية الأسبوعية

وذلك في الفصول الآتية :

الباب الأول : قانون العمل في دولة فلسطين^(١) .

الباب الثاني : قانون العمل في المملكة العربية السعودية .

الباب الثالث : قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية المتحدة .

الباب الرابع : قانون العمل في المملكة البحرين^(٢) .

الباب الخامس : قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والنزول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الباب الأول

قانون العمل في دولة فلسطين

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في دولة فلسطين وذلك فيما يلي :

قانون العمل الفلسطيني

قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية ؛

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية ؛

بعد الإطلاع على قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته المعمول به في محافظات الضفة ،

وعلى قانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤م وتعديلاته المعمول به في محافظات غزة ،

وبعد إقرار المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٠.

أصدرنا القانون التالي :

الباب الأول

تعاريف وأحكام عامة

الفصل الأول

تعاريف

المادة ١ : لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية

المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

السلطة الوطنية : السلطة الوطنية الفلسطينية.

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير: وزير العمل .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصا أو أكثر لقاء أجر .

العامل : كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه .

النقابة : أي تنظيم مهني يشكل وفقا للقانون (قانون النقابات).

العمل : كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا .

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محدودة .

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه عن ثلاثة أشهر .

العمل الموسمي : كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية .

الأجر الأساسي : هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها .

الأجر: ويعني به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات والبدلات .

المنشأة : المكان الذي يؤدي فيه العمال أعمالهم .

الحدث : كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة .

الليل : فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوبا ما بين الثامنة مساء حتى السادسة صباحا .

السنة : تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (٣٦٥) يوما والشهر (٣٠) يوما، والأسبوع (٧) أيام .

اللجنة الطبية : الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة .

إصابة العمل : الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام .

المعوق : هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن العمل أو الاستمرار أو الترقى فيه، أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع^(١) .

التأهيل : عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية .

المحكمة المختصة : المحكمة المختصة بالقضايا العمالية .

الفصل الثاني

أحكام ومبادئ عامة

المادة ٢ : العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز .

المادة ٣ : تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء :

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتوفرة بالعولمة والأقلمة " .

١- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم .

٢- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاما خاصا بهم.

٣- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المادة ٤ : يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الأجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا ^(١) .

المادة ٥ : وفقا لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم

المادة ٦ : تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعمال

الباب الثاني

التشغيل والتدريب والتوجيه المهني

الفصل الأول

التشغيل

المادة ٧ : يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل وبعدهد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها .

يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه .

المادة ٨ : تنشئ الوزارة مكاتباً للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً ، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها .

المادة ٩ : تقوم الوزارة بإعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل كما ونوعاً .

المادة ١٠ : على كل شخص قادر على العمل وراغب فيه أن يسجل اسمه في مكتب العمل الواقع في دائرة إقامته، وعلى المكتب قيد طلبات العمل وإعطاء طالبيه شهادة بذلك، وتنظم الوزارة البيانات والإجراءات المتعلقة بطلب العمل وشهادة تسجيله.

المادة ١١ : على مكاتب العمل الالتزام بتنسيب العمال المسجلين لديها، مراعية في ذلك الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل في الاختيار .

المادة ١٢ : على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.

المادة ١٣ : يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن (٥%) من حجم القوى العاملة في المنشأة .

المادة ١٤ : للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق بمباشرة أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه.

المادة ١٥ : وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الجهات المعنية بما في ذلك نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال يصدر الوزير نظاماً لتحديد شروط منح ترخيص العمل للعمال- غير الفلسطينيين ^(١) .

المادة ١٦ : يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين .

المادة ١٧ : بالتنسيق مع الجهات المعنية بما فيها نقابات أصحاب العمل ونقابات العمال تتولى الوزارة تنظيم سوق العمل والتشغيل للعمال الفلسطينيين في الخارج .

الفصل الثاني

التدريب والتوجيه المهني

المادة ١٨ : لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل :

يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

المادة ١٩ : تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني، بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الأخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

المادة ٢٠ : تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.

^(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٢١ : يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي :

عقد التدريب المهني .

برامج التدريب .

حقوق المتدرب .

المادة ٢٢ : الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني .

في حالة عدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته.

المادة ٢٣ : على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ نفاذه .

الباب الثالث

عقد العمل الفردي

الفصل الأول

تكوين العقد

المادة ٢٤ : عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإتجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.

المادة ٢٥ : لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين.

المادة ٢٦ : إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة

المادة ٢٧ : يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية

المادة ٢٨ : ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية .

المادة ٢٩ : يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة اشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل^(١).

المادة ٣٠ : إذا نفذ متعهد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه يكون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد .

المادة ٣١ : لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته.

المادة ٣٢ : لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة " ص ٦٣ وما بعدها
تفصيلي لمصطلحات العولمة والأقلمة "

المادة ٣٣ : يلتزم اعامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة قاهرة .

المادة ٣٤ : على العامل التقيد بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشاء ويقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل .

الفصل الثاني

انتهاء عقد العمل الفردي

المادة ٣٥ : ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية :
باتفاق الطرفين .

بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية .
برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة .

بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك :
بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري .

بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة .

ب وفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

المادة ٣٦ : لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل .

المادة ٣٧ : يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ

الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء السنة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة ٣٨ : لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بلياقف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين ، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة .
ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (١) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون (١) .

الفصل الثالث

إنهاء عقد العمل القوي

- المادة ٣٩ : لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل :
- ١- الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.
 - ٢- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن - التطبيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وأراء الفقه المقارن وذلك في ملحة عام " الجزء الخامس ص ٧٥ وما بعدها .

٣- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بإدعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

المادة ٤٠ : لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقّه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّا من المخالفات التالية :

١- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل .

٢- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول .

٤- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية ، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية .

٥- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول .

٦- إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.

٧- إدانته بحكم نهائي فسي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة .

٨- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون .

٩- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .

المادة ٤١ : يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك .

المادة ٤٢ : ١- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق ، وذلك في أي من الحالات الآتية :

أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة .

ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته .

ج - الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته .

د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير .

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً .

٢- استثناء مما ورد في البند (١) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل .

المادة ٤٣ : يلزم صاحب العمل ببرد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات، كما ويلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل .

المادة ٤٤ : يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته .

المادة ٤٥ : للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة (١) .

المادة ٤٦ : ١- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل .

٢- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.

٣- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك .

المادة ٤٧ : مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٤٨ : تحتسب مكافئة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.

الباب الرابع

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضة الجماعية

المادة ٤٩ : المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثليين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة ٥٠ : تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير .

المادة ٥١ : يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل .

المادة ٥٢ : بناء على طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة ^(١) .

المادة ٥٣ : تجري المفاوضة الجماعية :

١- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة .

٢- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد ' تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية ' دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٧٨ وما بعدها .

٣- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال .

الفصل الثاني

اتفاق العمل الجماعي

المادة ٥٤ : اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية .

المادة ٥٥ : يكون اتفاق العمل الجماعي ملزما من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة .

المادة ٥٦ : مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق ساريا إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز ان يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك .

المادة ٥٧ : وفقا لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية :

- ١- حرية ممارسة العمل النقابي .
 - ٢- الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل .
 - ٣- شروط تشغيل العمال وإعفاثهم من العمل .
 - ٤- لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق .
- المادة ٥٨ :** ١- تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على :
- أ- جميع العاملين لدى صاحب العمل .

ب أصحاب العمل ومن يحل محلهم .

٢- لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناء على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة ^(١) .

المادة ٥٩ : يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي .

الفصل الثالث

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة ٦٠ : النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.

المادة ٦١ : يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة ، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة

المادة ٦٢ : إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال .

المادة ٦٣ : ١- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.

٢- إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:

قاضي رئيساً للجنة.

ممثل عن الوزارة.

ممثل عن العمال.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٨٩ وما بعدها .

ممثل عن أصحاب العمل.

المادة ٦٤ : عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنة التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة .

المادة ٦٥ : خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية .

الفصل الرابع

الإضراب والغلق

المادة ٦٦ : وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم .

المادة ٦٧ : ١- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق .

٢- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

٣- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من ٥١% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة ^(١) .

٤- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

٥- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق .

(١) انظر د . عيد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

الباب الخامس

شروط وظروف العمل

الفصل الأول

ساعات العمل والراحة الأسبوعية

- المادة ٦٨ : ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة .
- المادة ٦٩ : تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.
- المادة ٧٠ : يجب أن تستغل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها عن ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .
- المادة ٧١ : ١- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.
- ٢- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.
- المادة ٧٢ : ١- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية ، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر .
- ٢- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.
- المادة ٧٣ : يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة.

الفصل الثاني

الإجازات

المادة ٧٤ : ١- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل ، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة .

٢- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية .

٣- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية .

٤ . لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين .

المادة ٧٥ : للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسومية لا تحتسب من الإجازات السنوية .

المادة ٧٦ : للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر ، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير .

المادة ٧٧ : يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة .

المادة ٧٨ : يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية .

يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة .

المادة ٧٩ : بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشرة يوماً ، وينصف الأجر لمدة أربعة عشرة يوماً أخرى .

المادة ٨٠ : بنظام يصدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب ^(١) .

الفصل الثالث

الأجور

المادة ٨١ : يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة .

المادة ٨٢ : ١- يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي :

أ- في أيام العمل ومكانه .

ب - في نهاية كل شهر للعاملين باجر شهري .

ج- في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو اليومية أو الأسبوع .

٢- لا يجوز تأخير دفع اجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

المادة ٨٣ : ١- فيما عدا الحالات التالية لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل : -

تنفيذا لحكم قضائي قطعي .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ب- أية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل حسم عن (١٠ %) من الأجر الأساسي .

ج - الغرامات المفروضة على العامل وفقا لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه .

٢- لا يجوز أن يزيد مجموع ما يحسم بمقتضى البندين (ب ، ج) من الفقرة (١) أعلاه عن (١٥%) من الأجر الأساسي.

المادة ٨٤ : لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة ، على أن يراعى ما يلي :

أ - لا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر .

ب - لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة .

ج - أن ينظم سجل خاص بالغرامات التي تفرض يتضمن اسم العامل ومدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه .

د - تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة .

٢- للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليه لدى مفش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابيا .

المادة ٨٥ : وفقا لأحكام القانون يعتبر اجر العامل من الديون الممتازة .

المادة ٨٦ : ١- بناء على توصية من الوزير يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى " لجنة الأجور" من عدد متساو من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال .

٢- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة .

٣ - يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها .

٤ - للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه مناسباً لإتجاز مهماتها .

المادة ٨٧ : تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية :

١ - دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملائمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء .

٢ - تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء .

المادة ٨٨ : تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناء على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة .

المادة ٨٩ : لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً .

الفصل الرابع

السلامة والصحة المهنية

المادة ٩٠ : بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي :

١ - وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة .

٢ - الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل .

٣ - وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة .

٤ - الفحص الطبي الدوري للعمال .

المادة ٩١ : وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولاتحة الأجزاء الخاصة بها مصدقة من الوزارة، و تعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة .

المادة ٩٢ : لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية ^(١) .

الباب السادس

تنظيم عمل الأحداث

المادة ٩٣ : يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر .

المادة ٩٤ : يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملائمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر .

المادة ٩٥ : لا يجوز تشغيل الأحداث في :

الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير .

الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية .

ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج .

الأمكان النائية أو البعيدة عن العمران .

المادة ٩٦ : ١- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا .

٢- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المادة ٩٧ : تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنويا ولا يجوز تأجيلها .

المادة ٩٨ : على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلا بكل ما يتعلق بهم .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٥ وما بعدها .

المادة ٩٩ : يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم .

الباب السابع

تنظيم عمل النساء

المادة ١٠٠ : وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة .

المادة ١٠١ : يحظر تشغيل النساء في :

الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير .

ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة .

ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء .

المادة ١٠٢ : على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات .

المادة ١٠٣ : للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة

وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها

ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة .

لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه

إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها .

المادة ١٠٤ : للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا

تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع .

تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (١) أعلاه من ساعات العمل

اليومية .

المادة ١٠٥ : وفقا لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمراقبة زوجها.

المادة ١٠٦ : على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء .

الباب الثامن

تفتيش العمل

المادة ١٠٧ : بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديميا ومهنيًا لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاء .

يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية .

المادة ١٠٨ : يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته .

المادة ١٠٩ : يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه .

المادة ١١٠ : يختص مفتش العمل بما يلي :

متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات .

تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون .

إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله .

المادة ١١١ : يحق لمفتش العمل ما يلي :

دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة .

الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل.

الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل واخذ صور أو مستخرجات منها .

اخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقا لأنظمة خاصة تضعها الوزارة .

إصدار الأوامر والتعليقات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المادة ١١٢ : على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش ^(١) .

المادة ١١٣ : على مفتش العمل أن ينظم محضرا بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أيًا من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة

المخالفة ومدى خطورتها :

إسداء النصيح والإرشاد .

توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة .

التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ١١٤ : يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تنفيذ العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة .
تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تنفيذ العمل .
المادة ١١٥ : تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا القانون ^(١) .

الباب التاسع

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة ١١٦ : يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين .
المادة ١١٧ : عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي :
تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج .
تبلغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل .
إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال ٤٨ ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار .
المادة ١١٨ : وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:
علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها .
جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ١١٩ : إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل ٧٥% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز ١٨٠ يوما .

المادة ١٢٠ : ١- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل اجر (٣٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو ٨٠% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر .

٢- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

٣- إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم .

المادة ١٢١ : وفقا لأحكام هذا القانون تقرر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة .

المادة ١٢٢ : للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بالقرار .

المادة ١٢٣ : ١- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي :

عن فعل متعمد من المصاب .

تأثير الخمر أو المخدرات .

٢- يستثنى من أحكام الفقرة (١) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة ٣٥% فأكثر .

المادة ١٢٤ : ما لم يكن التأخير ناتجا عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة.

المادة ١٢٥ : لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة .

المادة ١٢٦ : ينظم صاحب العمل سجلا تفصيليا لإصابات العمل . يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطيا في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم .

المادة ١٢٧ : ١- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقا لأحكام هذا الباب من القانون^(١).

٢- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما.

المادة ١٢٨ : إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقا لأحكام هذا الباب من القانون.

المادة ١٢٩ : لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحق عنه .

المادة ١٣٠ : يحسب التعويض المستحق وفقا لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح نظام منظمة التجارة العالمية والعملة والأكلمة " ص ٦٣ وما بعدها .

الباب العاشر العقوبات والأحكام الختامية

الفصل الأول العقوبات

المادة ١٣١ : يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (١٠٠) دينار ولا تزيد على (٣٠٠) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار .

المادة ١٣٢ : يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الثالث من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٥٠) دينار ولا تزيد على (١٠٠) دينار مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعامل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

المادة ١٣٣ : إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه فلوزير فضلا عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٣١) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

المادة ١٣٤ : يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة .

المادة ١٣٥ : كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (٢٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار.

المادة ١٣٦ : إذا خالف صاحب العمل أيا من أحكام المادتين (١١٧، ١١٦) يعاقب بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار .

المادة ١٣٧ : لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونيا لأسباب تقديرية .

المادة ١٣٨ : لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون تحتسب قيمة الغرامة بالدينار الأردني أو ما يعادله بالعملة المتداولة قانونا .

الفصل الثاني

أحكام ختامية

المادة ١٣٩ : لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير إصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة ١٤٠ : يلغى قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ المعمول به في محافظات الضفة الغربية وتعديلاته، وقانون العمل رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ المعمول به في محافظات غزة وتعديلاته وكل ما يخالف أحكام هذا القانون .

المادة ١٤١ : على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية^(١) .

صدر بمدينة غزة في : ٣٠/٤/٢٠٠٠ ميلادية .
الموافق ٢٦ محرم ١٤٢١ هـ .

ياسر عرفات

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد * التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٧٨ وما بعدها .

الباب الثاني

قانون العمل في المملكة العربية السعودية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في المملكة العربية السعودية وذلك فيما يلي :

نظام العمل والعمال

صدر المرسوم الملكي رقم م / ٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ بالموافقة على هذا النظام .

بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤٥ وتاريخ ١٣٨٩/٨/٢٣ هـ .

ونشر بجريدة أم القرى في عددها رقم ٢٢٩٩ وتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هـ.

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ١ : يسمى هذا النظام بنظام العمل .

مادة ٢ : تسري أحكام هذا النظام على :

أ- كل عقد يـتـعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل

وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر .

ب- عقود التدرج (التلمذة الصناعية) .

ج- عمال الحكومة والهيئات المحلية والمؤسسات الخيرية والمؤسسات العامة

مادة ٣ : يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام :

أ- العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

ب- الأشخاص الذين يشتغلون في المراعي أو الزراعة فيما عدا :

١- الأشخاص الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها .

٢- الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

ج- خدم المنازل ومن في حكمهم .

مادة ٤ : ما لم يرد نص خاص لا تسري أحكام الفصل الثامن والمواد (١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٦) على ما يلي :

أ- العمال الذين يعملون في محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال وليست من الأعمال التي ينشأ عنها مرض مهني مما هو منصوص عليه في جدول أمراض المهنة ^(١) .

ب- الملاحين والربابنة الذين يعملون في سفن نقل حمولتها عن خمسمائة طن الذين يخضعون لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) الموافق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٣٢) المؤرخ في ١٥ محرم الحرام ١٣٥٠هـ .

مادة ٥ : لوزير العمل إعتبار كل المؤسسات التالية أو بعضها من المؤسسات التي تشملها أحكام المواد والفصول المبينة في المادة ٤ من هذا النظام وهي:-

١- أية مؤسسة يعمل فيها أحداث .

٢- أية مؤسسة يعمل فيها نساء .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية وللشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٦ : لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الإمتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو أعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة .

ويقع باطلا كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به .

مادة ٧ : يقصد بالعبارات أو الألفاظ التالية في هذا النظام المعاني الموضحة لها فيما يلي :

- ١- البالغ : هو الشخص الذي أتم من العمر ثمانية عشر عاماً .
- ٢- المرافق : هو الشخص الذي تجاوز الخامس عشر ولم يتم الثامن عشر عاماً .
- ٣- الحدث : هو الشخص الذي لم يتم من العمر خمسة عشر عاماً .
- ٤- اللجنة : هي لجنة تسوية خلافات العمل المؤلفة بموجب أحكام الفصل الحادي عشر من هذا النظام ، و(رئيس اللجنة) هو الموظف الذي يتولى رئاستها .
- ٥- الخدمة المستمرة : هي الخدمة غير المنقطعة مع نفس صاحب العمل أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة ، وتعتبر الخدمة مستمرة في الحالات التالية :
- أ- الإجازات النظامية أو المرخص بها من قبل صاحب العمل .
- ب- حالات تغيب العامل عن عمله بعذر مشروع لمدد منقطعة لا تتجاوز في مجموعها ثلاثين يوماً في السنة .

ج- حالات توقف العامل عن العمل بسبب عائق لصاحب العمل أو صادر عنه ولا دخل للعامل فيه .

٦- الأجر : هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب . أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج سواء كان ذلك كله أو بعضه من عمولات أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة .

٧- العامل : هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته ، مقابل أجر .

٨- صاحب العمل : هو أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر .

٩- العامل المتدرج : هو أي شخص يلتحق بخدمة صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو صناعة .

مادة ٨ : إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسئولين عنها بالتضامن فيما بينهما .

مادة ٩ : يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع مستوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره . وعالماً بما له وبما عليه . ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين

عاملاً فأكثر لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن ما يلي :-

- أ- تصنيف العمال بحسب فئاتهم المهنية .
- ب- فترات وساعات العمل والعطلات الرسمية ويوم الراحة الأسبوعية. وأيام دفع الأجور بمختلف فئات العمال .
- ج- مناوبات العمل .
- د- القواعد الخاصة بالحضور والتأخر والغياب والدخول إلى أماكن العمل والانصراف والتفتيش^(١) .
- هـ- الإجازات وشروط استحقاقها .
- و- أي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل في المؤسسة.

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل ، والجزاءات النقدية أو المسلكية المقابلة لها وفقاً لنموذج لائحة الجزاءات التي يصدرها وزير العمل ولا تكون هذه اللوائح أو أي تعديلات تطرأ عليها نافذة إلا بعد اعتمادها من قبل وزارة العمل .

مادة ١٠ : على صاحب العمل أو المدير المسؤول أن يحتفظ في مكان العمل بسجلات وكشوف تتضمن الاسم الكامل لكل عامل وجنسيته وصناعته أو مهنته وتاريخ ميلاده أو سنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجوره وتوابعها وما يطرأ على وضعه من تعديلات وما يوقع عليه من جزاءات ومحاضر التحقيق المتعلقة بها وساعات العمل الإضافية وما

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٢١ حتى عام ٢٠٠٣ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية " .

يحصل عليه من الإجازات والمميزات النقدية العينية التي يتقاضاها وتاريخ إنتهاء الخدمة وأسبابه والتعويضات التي حصل عليها بسبب ذلك، وغير ذلك من البيانات الضرورية المتعلقة بتنفيذ أحكام هذا النظام وخاصة ما تعلق منها بعمل الأحداث والنساء وإصابات العمل وأمراض المهنة .

مادة ١١ : في حالة تعدد الشركاء أو المديرين في أية مؤسسة يجب تسمية أحدهم من المقيمين في مكان العمل لكي يقوم بتمثيل صاحب العمل بحيث يكون مسؤولاً عن أية مخالفة لأحكام النظام .

ويجب إخطار مكتب العمل المختص باسم ذلك الشريك أو المدير الذي يبقى مسؤولاً أمامه إلى أن يبلغ بإخطار آخر ما يفيد استبدال غيره به .

مادة ١٢ : إذا حصل أي ادعاء ضد أي موظف من المكلفين بتنفيذ أحكام هذا النظام بصدد قيامهم بواجبات وظيفتهم فيجري تحقيق هذا الادعاء بواسطة هيئة ثلاثية يختار وزير العمل أحدهم والثاني من ديوان الموظفين والعضو الثالث محقق إداري يسميه ديوان المظالم أو أية هيئة قضائية محل محله.

وإذا اتضح من التحقيق عدم صحة الإدعاء أو كيديته فيعاقب مقدمه بقرار من اللجنة بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد عن عشرين ألف ريال.

وفي حالة ثبوت الادعاء على الموظف ترفع اللجنة تقريراً بذلك إلى وزير العمل للأمر باتخاذ ما يلزم بمقتضى الأحكام النظامية المرعية الإجراء.

مادة ١٣ : لا يجوز النظر في أية شكوى أمام أي لجنة عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح والقرارات والأوامر الصادرة بمقتضاء بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة ولا يجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق موص عليها في هذا النظام بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ إنتهاء العقد.

كذلك لا يجوز النظر في أي دعوى أو مطالبة متعلقة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي نظام سابق بعد مضي سنة كاملة من تاريخ العمل بهذا النظام .

مادة ١٤ : تنظر الدعاوى المترتبة على أحكام هذا النظام على وجه الاستعجال ، ويجوز للجنة الحكم على من خسر الدعوى بأن يدفع إلى الطرف الآخر كل ما تكبده من نفقات أو بعضه.

مادة ١٥ : تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو موليه بمقتضى أحكام هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى ^(١) .

والعامل في سبيل استيفائها كما لورثته إمتياز على جميع أموال صاحب العمل. وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية مؤسسته تسجل المبالغ المذكورة ديونا ممتازة أو يدفع للعامل معجلاً حصة تعادل أجرة شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التغطية أو التصفية.

المادة ١٦ : اللغة العربية هي الواجبة الاستعمال بالنسبة لجميع المقررات والسجلات والإخباريات والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام أو في أي قرار أو أمر صادر تطبيقاً لأحكامه وكذا التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب لعل لعماله. وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي معتمداً دوماً.

مادة ١٧ : تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ما لم يتفق على خلافه.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٦٣ وما بعدها .

مادة ١٨ : على صاحب العمل قبل بدء العمل في أي مؤسسة أن يخطر مكتب العمل المختص كتابة بالبيانات الآتية :

- أ- اسم المؤسسة ونوعها ومركزها والعنوان الذي توجه إليه المراسلات.
 - ب- طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة أو الذي يحتمل أن تمارسه.
 - ج- نوع الطاقة المستعملة أو التي يحتمل استعمالها ومقدارها.
 - د- عدد العمال المراد استخدامهم في المؤسسة.
 - هـ- اسم مدير المؤسسة المسؤول.
 - و- غير ذلك من البيانات التي يقتضيها تنفيذ هذا النظام.
- وترسل البيانات الخاصة بالمؤسسات القائمة وقت بدء العمل بهذا النظام خلال ثلاثة أشهر من تاريخ بدء العمل به.

مادة ١٩ : على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص كتابياً في حالة تغيير شخص المدير المسؤول بأسم المدير الجديد وذلك خلال سبعة أيام من تولي الأخير عمله. وإذا لم يوجد شخص معين كمدير مسئول للمؤسسة أو إذا لم يباشر الشخص المعين كمدير لعمله فإن من يقوم فعلاً بأعمال المدير أو صاحب العمل نفسه يعتبر مديراً مسئولاً للمؤسسة.

المادة ٢٠ : يعتبر الشهر في تنفيذ أحكام هذا النظام ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

مادة ٢١ : يتم بالتشاور بين وزير العمل ووزير الصحة إختيار أطباء لإصدار الشهادات اللازمة.

مادة ٢٢ : لا يجوز لأي من العمال كما لا يجوز لأي من أصحاب العمل أن يقوم بعمل من شأنه إساءة استعمال أي حكم منصوص عليه في النظام والقرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه كما لا يجوز لأي من العامل وصاحب العمل القيام بأعمال من شأنها الضغط على حرية الآخر أو حرية

العمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبنيانها مما يتنافى مع حرية العمل واختصاص السلطات المختصة في فض المنازعات وتسويتها. ويعاقب المخالف بالعقوبات المنصوص عليها في هذا النظام وفي الأنظمة العامة .

الفصل الثاني

تفتيش العمل

مادة ٢٣ : يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يصدر وزير العمل قراراً بتسميتهم وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام .

مادة ٢٤ : يختص تفتيش العمل بما يأتي :

أ- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ورقابة العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل ، وما يتعلق بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث.

ب- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.

ج- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.

د- ضبط المخالفات لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

مادة ٢٥ : يقسم مفتشو العمل قبل مباشرة أعمال وظائفهم أمام وزير العمل بأن يؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشو سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع

صلتهم بهذه الوظائف. ويحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم وتعطى لهم من الوزارة.

مادة ٢٦ : على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين والموظفين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم ، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم وأن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك.

مادة ٢٧ : يحق لمفتشي العمل :

أ- دخول أية مؤسسة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.
ب- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام ولهم على الأخص:

أولاً : سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

ثانياً : الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والمستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام نظام العمل والقرارات الصادرة بمقتضاه ، والحصول على صور ومستخرجات لها

ثالثاً : أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغير الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال أو سلامتهم لغرض تحليلها في المخابر الحكومية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بذلك.

رابعاً : التأكد من تعليق الاعلانات والنشرات التي يوجب النظام تعليقها.

مادة ٢٨ : تعد وزارة العمل اللوائح التنفيذية المناسبة لضبط وتنظيم أعمال التفتيش المنصوص عليها في المادة السابقة وتصدر بقرار من مجلس الوزراء.

مادة ٢٩ : على من يقوم بالتفتيش أن يخطر بحضوره صاحب العمل أو ممثله. وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.

مادة ٣٠ : لمفتش العمل الحق في إصدار الأوامر إلى أصحاب العمل أو وكلائهم بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم في الأجل التي يحددها وذلك لضمان الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم ، كما له في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

مادة ٣١ : على مفتشي العمل أن يحيطوا بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليهم بشأن أي نقص في الأجهزة أو أية مخالفة لأحكام النظام ولا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

مادة ٣٢ : إذا تحقق المفتش أثناء تفتيشه من وجود مخالفة لنظام العمل أو القرارات الصادرة بمقتضاه يحرر ضبطاً على نسختين يثبت فيه المخالفة ويرفعه إلى مدير مكتب العمل لاتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المخالف^(١).

مادة ٣٣ : لمدير مكتب العمل والعمال ولمفتشيه عند الضرورة أن يطلبوا من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم ما يلزم من مساعدة.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

وإذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه ، بموافقة مدير مكتب العمل ، طبيبا مختصا من وزارة العمل أو من وزارة الصحة.

مادة ٣٤ : يضع رئيس تفتيش العمل في المنطقة تقريرا شهريا عن نشاط تفتيش العمل ونواحي التفتيش والمؤسسات التي تم التفتيش عليها وعدد المخالفات المرتكبة ونوعها ، كما يضع تقريرا سنويا عن التفتيش في المنطقة ونتائجه وآثاره ويضمنه ملاحظاته ومقترحاته وترسل صورة من التقريرين الشهري والسنوي إلى وزارة العمل.

مادة ٣٥ : يضع وكيل الوزارة لشنون العمل تقريرا سنويا عن التفتيش في المملكة ، يتضمن هذا التقرير كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ نظام العمل وعلى الأخص الأمور التالية:

- ١- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
- ٢- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.
- ٣- إحصائيات بالمؤسسات الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.
- ٤- إحصائيات عن عدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون.
- ٥- إحصائيات عن المخالفات التي وقعت والجزاءات التي حكم بها.
- ٦- إحصائيات عن إصابات العمل.
- ٧- إحصائيات عن أمراض المهنة.

مادة ٣٦ : تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش، والتبليغات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتعميمها على مكاتب العمل في مختلف المناطق.

مادة ٣٧ : بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل :

أ- أن يكونوا متصفين بالحياد التام.

ب- ألا تكون لهم أي مصلحة مباشرة في المؤسسات التي يقومون بتفتيشها.

ج- أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر.

مادة ٣٨ : ينظم تمرين مفتشي العمل ومراقبيه في دورات تدريبية خاصة تجريها الوزارة ويراعى في هذه الدورات تمرين المفتشين بصورة خاصة على الأمور التالية :

أ- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

ب- أصول تدقيق السجلات والدفاتر.

ج- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.

د- مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

هـ- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لحو ممارسة العمل ^(١).

الفصل الثالث

مكافحة البطالة والتأهيل المهني للعاجزين

أولاً : مكاتب التوظيف

مادة ٣٩ : تنشئ الوزارة مكاتب للتوظيف في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال وتكون تحت إشرافها وتقدم هذه المكاتب خدماتها بدون مقابل

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٤٥ وما بعدها .

من أجل مساعدة العمال في إيجاد الأعمال المناسبة وأصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.

وتقوم بجمع المعلومات الضرورية وتحليلها عن مركز سوق العمل وتطوره لكي تكون في تناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشئون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي وتلتزم هذه المكاتب بالواجبات الآتية :

أ- تسجيل أسماء طالبي العمل وبيان مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم ورغباتهم.

ب- الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب العمل.

ج- إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة.

د- تقديم النصائح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتدريب المهني أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

هـ- تسهيل نقل العامل من مهنة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى.

و- غير ذلك من الأمور التي يقررها وكيل وزارة العمل.

مادة ٤٠ : لا يجوز لأي شخص أن يعمل وكيل استخدام أو مقاولاً لتوريد العمال ما لم يكن مصرحاً له من وكيل وزارة العمل بذلك وحاصلاً على رخصة سنوية قابلة للتجديد وفقاً لتقدير السلطة المختصة ويكون خاضعاً لإشرافها ، ولا يجوز منح مثل هذه الرخصة إذا كان ثمة مكتب للتوظيف للوزارة أو لهيئة معتمدة منها يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة اللازمة.

مادة ٤١ : لا يجوز لوكيل الاستخدام أو لمورد العمال أن يطلب أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل اشتغاله أو بعده بموجب عقد العمل أية نقود أو مكافأة مادية مقابل حصول العامل على عمل أو أن يستوفي من العامل مصاريف إلا وفقاً لما تقرره وتصدق عليه السلطات المختصة. ويعتبر العمال المقدمون من قبل وكيل الاستخدام أو مقاول توريد العمال (مقدم العمال) فور

إلحاقهم صاحب العمل لهم بالعمل عمالاً لديه لهم كافة الحقوق والامتيازات التي لعمال المؤسسة الأصليين وتقوم العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون أي تدخل من مقدم العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل.

مادة ٤٢ : على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص بخطاب مسجل أو أي وسيلة تثبت الاستلام عن الوظائف والأعمال المستحقة أياً كان نوعها مع بيان نوع كل منها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط التي يجب توفرها لهذه الوظيفة والتاريخ المحدد لشغلها وذلك في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ خلوها أو استحداثها.

مادة ٤٣ : على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص سنوياً خلال شهر ذي الحجة من كل عام البيانات التالية :

١- بياناً بعدد عماله وأسمائهم ووظائفهم ومهنهم وأجورهم وسنهم وجنسياتهم ورقم رخص عملهم وتاريخها.

٢- بياناً بالوظائف والأعمال الخالية والمستحقة وأنواعها وأجرها وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي خلال السنة السابقة لتاريخ هذا البيان.

٣- تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته والنقص والزيادة المنتظرين في عدد الوظائف وذلك خلال السنة التالية لتاريخ التقرير.

مادة ٤٤ : مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الإمتياز وغيرها من الاتفاقيات والأوامر من شروط خاصة بالتدريب والتعليم والابتعاث على كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر أن يدرّب على الأعمال الفنية من عماله السعوديين ما لا يقل عن ٥% من مجموع عماله وذلك وفقاً لبرنامج التدريب الذي تعدّه وزارة العمل.

ويحدد وزير العمل بقرار منه القواعد والشروط التي تتبع في التدريب وبيين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب ولإبرامج الدراسية النظرية والعملية وطريقة الاختبار والشهادات التي تعطي في هذا الشأن.

مادة ٤٥ : يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذي يستخدمون صاحب العمل عن ٧٥% من مجموع عماله وألا تقل أجورهم عن ٥١% من مجموع أجور عماله.

ولوزير العمل في حالة عدم توفر الكفاءات الفنية أو المؤهلات الدراسية أن يخفض هذه النسبة مؤقتاً.

مادة ٤٦ : لوزير العمل عند الاقتضاء أن يلزم أصحاب العمل في بعض الصناعات أو المهن وفي بعض المناطق بعدم جواز تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب التوظيف وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه.

مادة ٤٧ : تحدد بقرار من الوزير أنظمة سير العمل وتعليماتها في مكاتب التوظيف ونماذج السجلات والإخطارات والأوراق المتداولة في هذه المكاتب وكذلك جداول لتصنيف المهن وفقاً للتصنيف الدولي للمهن وتكون أساساً في تنظيم عمليات التوظيف^(١).

ثانياً : تشغيل الأجانب

مادة ٤٨ : العمل حق للمواطن السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا الفصل. والعمال السعوديون متساوون في حق العمل في جميع مناطق المملكة بدون تمييز.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٧٨ وما بعدها .

مادة ٤٩ : لا يجوز استخدام الأجانب بقصد العمل أو التصريح لهم بمزاولة لدى الشركات والمؤسسات الخاصة إلا بعد موافقة وزير العمل والحصول على رخصة العمل وفقاً للنموذج والإجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط الآتية :

١- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة.

٢- أن يكون من ذوي الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود من أبناء البلاد لا يفي بالحاجة^(١).

٣- أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل سعودي أو صاحب عمل غير سعودي مصرح له بموجب نظام استثمار رؤوس الأموال الأجنبية وتحت كفالة صاحب العمل أو أن يكون من أصحاب المهن الحرة ومكفولاً من أحد السعوديين أو يكون متعاقداً مع إحدى شركات الإمتياز وتحت كفالتها.

ويقصد بكلمة (العمل) في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك أي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية.

مادة ٥٠ : على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين مهنيًا للحلول محل غير السعوديين وذلك بتحسين مستواهم في الأعمال الفنية التي يمارسها العمال غير السعوديين بحيث يحل العامل السعودي محل غير السعودي ، وعليه أن يعد سجلاً يقيّد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلّهم محل غير السعوديين وذلك حسب الشروط والقواعد والممد التي يقررها وزير العمل.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

ثالثاً: التأهيل المهني للعاجزين

مادة ٥١ : العاجز هو كل شخص نقصت قدرته فعلاً على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

مادة ٥٢ : يقصد بالتأهيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أي عمل آخر مناسب لحالته.

مادة ٥٣ : يقوم وزير العمل بالاتفاق مع الوزارات والمؤسسات المختصة بإنشاء وتنظيم المعاهد اللازمة للقيام بخدمات التأهيل المهني وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم تأهيله مهنيًا شهادة تثبت ذلك، تحدد بياناتها بقرار من وزير العدل.

مادة ٥٤ : على كل صاحب عمل يستخدم (٥٠) عاملاً فأكثر وتمكنه طبيعة العمل لديه من استخدام العاجزين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يستخدم ٢% من مجموع عدد عماله منهم سواء كان ذلك عن طريق ترشيح مكاتب التوظيف أو من غير هذا الطريق وعليه أن يرسل إلى المكتب المذكور بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها العاجزون الذين تم تأهيلهم مهنيًا وأجر كل منهم.

مادة ٥٥ : إذا أصيب أي عامل إصابة نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده توظيفه في العمل المناسب بالراتب المحدد لهذا العمل وذلك في حدود ١% من مجموع عماله ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من تعويض عن إصابته ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

رابعاً : عقود التخرج

المادة ٥٦ : عقد التدرج هو العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة مهنية خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل.

مادة ٥٧ : يجب أن يبلغ صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً متدرجين إحدى وعشرين سنة على الأقل وأن يكون حسن السمعة وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد التدرج فيها ، كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية المناسبة لتوفر للمتدربين الإمكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة.

مادة ٥٨ : يجب أن عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة ، ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

مادة ٥٩ : يجب أن يكتب عقد التدرج على ثلاث نسخ على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال أسبوع من توقيع العقد في مكتب العمل المختص ، ويعتبر التاريخ الرسمي الثابت للعقد هو تاريخ إيداع وتسجيل هذه النسخة في مكتب العمل.

ويوقع العقد من قبل صاحب العمل أو ممثله الرسمي ومن قبل العامل المتدرج أو من وليه إذا كانت سنه تقل عن السادسة عشرة ، ويعفى عقد التدرج من رسوم التسجيل ومن الطوابع.

مادة ٦٠ : لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجري فيها تدرج العمال ، ومدة التدرج في كل مهنة أو حرفة ، وكذلك البرامج النظرية والعملية

وشروط الفحص والشهادة التي تعطى بانتهاء مدة التدرج ، على أن يصادق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء.

مادة ٦١ : يحق لوزير العمل في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر بشئون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدرج فيها ، ليستأنس بتقريره في هذا التنظيم.

مادة ٦٢ : يخضع العامل المتدرج قبل بدء تدرجه إلى فحص طبي لفحص حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها ، وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بنوية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توفر هذه الشروط في المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية (سيكلوجية).

مادة ٦٣ : على صاحب العمل أن يعامل المتدرج كأب صالح فيرشده ويشرف على سلوكه ، وأن يخبر وليه أو وصيه بالأخطاء الشديدة التي يرتكبها وبالانحرافات الأخلاقية أو الخلقية التي قد تبدو منه ، كما يجب عليه أن يخبر الولي أو الوصي وبدون تأخر في حالة مرض المتدرج أو غيابه وفي الأحوال التي تستدعي تدخلهما السريع.

وعليه ألا يستخدم المتدرج إلا في الأعمال والخدمات التي لها علاقة بممارسته وتعلمه المهنة أو الحرفة.

مادة ٦٤ : يجب على صاحب العمل أن يعلم المتدرج تدريجياً وبصورة تامة وطرائق المهنة أو الحرفة المتعاقد على التدرج فيها وأن يسلمه بنهاية تدرجه وثيقة تشعر بانتهاء التدرج.

مادة ٦٥ : على العامل المتدرج أن يتقيد بتعليمات وإرشادات معلمه باحترام وأنب وأن يتعاون معه وأن يعاونه في حدود طاقته وقدرته.

مسادة ٦٦ : لصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج إذا لمس من المتدرج عدم قابلية أو عدم قدرة على إكمال التدرج بصورة مفيدة ، وللمتدرج ولوليه أيضاً مثل هذا الحق.

وعلى الجهة التي ترغب في فسخ العقد إخطار الجهة الثانية بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن العمل.

مسادة ٦٧ : يحق لوزير العمل في المؤسسات والصناعات والمهن التي يحددها بقرارات منه أن يلزم هذه المؤسسات بقبول :

أ- عدد ونسبة معينة من المتدرجين وفق الشروط والمدد والأوضاع التي يحددها الوزير وبموجب المادتين (٦٠) و(٦١)^(١) .

ب- عدد ونسبة معينة من طلاب المعاهد الصناعية والمهنية وخريجيهها بغية التدريب واستكمال الخبرة العملية وذلك أيضاً وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجور التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المؤسسة المعنية.

مسادة ٦٨ : يجوز أن يفرض بقرار من مجلس الوزراء رسم مالي يسمى رسم التدريب المهني على المؤسسات الصناعية والمهنية التي يحدد القرار المذكور مجالاتها المهنية وعدد عمالها بناءً على عرض من وزير العمل.

وتخصص حصيلة رسم التدريب المهني لتمويل مؤسسات التدريب القائمة ومعاهدها وإحداث مؤسسات ومعاهد عند الحاجة.

المادة ٦٩ : لصاحب العمل الحق في إبقاء المتدرج في خدمته بعد انتهاء مدة التدرج أو عدم استخدامه وللمتدرج أيضاً الحق في البقاء للعمل عند صاحب

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية " ص ٦٥ وما بعدها

العمل بعد انتهاء مدة التدرج أو عدم البقاء. وذلك ما لم ينص عقد التدرج على خلاف ذلك.

الفصل الرابع

عقد العمل

مادة ٧٠ : عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل اجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين .

مادة ٧١ : لا يجبر صاحب العمل على إعادة تعيين العامل تحت الاختبار لمدة أكثر من ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري أو أكثر من شهر بالنسبة للعمال الآخرين .

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد ويجب النص بصراحة وكتابة في العقد على أن العامل هو تحت الاختبار ، وأن تحدد المدة بصورة واضحة وإلا أعتبر العامل عادياً .

مادة ٧٢ : ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه أعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

مادة ٧٣ : إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري ، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين .

فإذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد المدة المنصوص عليها فإنه يكون ملزماً بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو المتبقي منها. ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض وذلك

بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة ^(١) .

أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تتاوله العامل عن أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة.

مادة ٧٤ : إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة المختصة على أن يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية. ويدخل في هذا التقدير بالنسبة للعامل نوع العمل ومدة الخدمة ومن العامل ومقدار ما كان يتقاضاه من أجر والأعباء العائلية الملقاة على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله القديم ومدى التعسف في قرار الفصل ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات وفقاً للعدالة والعرف الجاري.

مادة ٧٥ : للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في منطقة محل عمله خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة تثبت الاستلام وعلى مدير مكتب العمل المختص أن يقوم فور تقديم الطلب إليه باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين عليه أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى اللجنة المختصة التي تقع في منطقة محل العمل وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٦٨ وما بعدها .

خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات المكتب وتوصياته التي يراها لإنهاء النزاع.

وعلى رئيس اللجنة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إليها بتحديد جلسة للنظر في وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ومكان انعقادها مع تكليف العامل وصاحب العمل بحضورها ، ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة مكتب العمل ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو بأية طريقة تثبت الاستلام.

وعلى اللجنة أن تفصل بصفة مستعجلة في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها في هذا الشأن نهائياً ويحدد في هذا القرار موعد جلسة للنظر في أصل الموضوع خلال الأسبوع التالي لصدور القرار. فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل فوراً مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله ولصاحب العمل بعد صدور قرار وقف التنفيذ وفي خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ صدوره أن يعيد العامل إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة ويعتبر النزاع منتهياً ويثبت ذلك بمحضر أمام رئيس اللجنة يوقع عليه صاحب العمل والعامل ويصدق عليه رئيس اللجنة ويكون لهذا المحضر حجية القرارات التي تصدرها اللجنة. فإذا انقضت هذه المدة حصول أي تسوية تعين على اللجنة الفصل في أصل الموضوع خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار وقف التنفيذ .

ويجوز للجنة إذا رأت أن فصل العامل كان بغير سبب مشروع أن تحكم بإعادته إلى عمله مع دفع أجوره المتأخرة أو بدفع حقوقه النظامية وما

يستحقه من تعويض عما لحقه من أضرار ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع ويكون قرارها في هذا الشأن ابتدائياً. ويعتبر الفصل قد تم بغير سبب مشروع إذا ثبت أنه جاء لاحقاً لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سبباً مشروعاً آخر للفصل .

ويتعين في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة. كما يعتبر فصل العامل بغير سبب مشروع إذا كان هذا الفصل بسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بغير سبب مشروع كاف يقتضيه العمل أو كان من شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل.

ويتعين في هذه الحالة أيضاً إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في مكانه الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة.

ويسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله إذا لم يتقدم بطلب ذلك خلال مدة الخمسة عشر يوماً المحددة مع عدم الإخلال بحقه في المطالبة بحقوقه النظامية الأخرى خلال مدة السنة المحددة في المادة (١٣) من هذا النظام.

مادة ٧٦ : إذا أبرم عقد عمل من قبل أي شخص يعمل نيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لحسابه فإن كلا من صاحب العمل وذلك الشخص يكونان مسئولين بالتضامن عن أداء الالتزامات بموجب هذا النظام.

مادة ٧٧ : يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة العربية على نسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها ويعتبر العقد قائماً ولو كان غير مكتوب

بحيث يجوز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة الطرق ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت ^(١) .

أما عمال الدولة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر عن السلطة المختصة مقام العقد.

مادة ٧٨ : لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

مادة ٧٩ : لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضّاها بالأجر الشهري وتعتبر الدرجة المصنف عليها العامل حقاً مكتسباً له لا يجوز نقله إلى درجة أدنى منها.

كما لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية إلا في حالات الضرورة وبما تقتضيه طبيعة العمل وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

مادة ٨٠ : لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالاً أجانب أن يمنحهم أجوراً ومكافآت تزيد على ما يعطيه العمال السعوديين عندما تتساوى كفاءاتهم ومقدرتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية إلا في الحدود التي تقتضيها الحاجة إلى اجتذاب العمال الأجانب.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٨١ : إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منسجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئاً عن قوة قاهرة ، فلصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر ، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء ، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه.

وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المختصة فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

المادة ٨٢ : لا ينقضي عقد العمل بوفاء صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينقضي بوفاء العامل أو بعجزه كلياً عن أداء عمله بعد إثبات ذلك بموجب شهادة طبية أو بمرضه مرضاً نتج عنه انقطاعه عن العمل لمدة لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد لا تزيد في مجموعها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة.

ويجب أن يثبت العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمدته صاحب العمل ، فإذا لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة.

ويتعين على صاحب العمل أن يتمتع عن انتهاء العقد خلال فترة المرض وعليه في حالات انقضاء العقد لأحد الأسباب المذكورة أن يدفع إلى العامل

مكافأة نهاية الخدمة كاملة طبقاً لأحكام هذا النظام وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل.

مادة ٨٣ : لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد بدون مكافأة أو سبق إعلام العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ.

١- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٢- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطلع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل والخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

٦- إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.

٧- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٨- إذا ثبت أن العامل غادر المستشفى أو أي مكان أعد لعلاج بدون إذن المشرف على علاجه وذلك دون إخلال بحقه في الحصول على ما يستحق

من تعويض طبقاً لأحكام الإصابات والتعويض المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية.

٩- إذا ثبت أن العامل أفتى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

مادة ٨٤ : يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سبق إعلان مع عدم الإخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر كما لو كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل في الحالات الآتية :-

- ١- إذا لم يتم صاحب العمل بالتزاماته إزاء العامل.
- ٢- إذا كلفه صاحب العمل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل الذي ارتبط به بموجب العقد أو إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته ومن شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل ولم يكن له سبب مشروع ترضيه طبيعة العمل.
- ٣- إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء أو فعل مخل بالأخلاق أو الآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
- ٤- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يعمل على إزالته.
- ٥- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- ٦- إذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفة شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

مادة ٨٥ : يلزم صاحب العمل بمصروفات إعادة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استند منها خلال المدة التي يحددها مكتب العمل المختص بعد

تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد (٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤) بشرط ألا يكون العامل قد باشر عملاً آخر في مكان عمله الأخير أو انقطع عن العمل قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع أو أقر كتابة أمام مكتب العمل المختص بعدم رغبته في العودة إلى المكان الذي أبرم فيها العقد أو المكان الذي استقدم منه.

فإذا لم يَقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهات الإدارية المختصة بناءً على طلب مدير مكتب العمل ترحيل العامل فوراً بمصروفات ترجع بها على صاحب العمل ، ويجوز لمكتب العمل المختص أن يعفي صاحب العمل من هذا الالتزام في حالة فصل العامل وفقاً للمادة (٨٣) إذا طلب صاحب العمل ذلك مع مراعاة الظروف التي أحاطت بفصل العامل.

مادة ٨٦ : في حالة إنهاء أو انتهاء خدمات العامل ، على صاحب العمل أن يعيد إليه جميع ما أودعه لديه كما يحق للعامل الحصول من صاحب العمل بدون مقابل على شهادة خدمة تتضمن تحديد المدة التي قضاه في العمل والمرتب والامتيازات التي كان يتقاضاها ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه.

مادة ٨٧ : إذا إنتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل كما يستحق العامل مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في صدر المادة في الحالات الآتية :

أ- إذا كلف بالخدمة العسكرية.

ب- إذا استقالت العاملة بسبب الزواج أو الإحتجاب.

ج- إذا ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته.

(واستثناء من حكم المادة السادسة من هذا النظام يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة كل أو بعض مبالغ العمولات والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص).

مادة ٨٨ : في العقود غير المحددة المدة يستحق العامل ثلث المكافأة المنصوص عليها في المادة السابقة إذا استقال من العمل بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات وثلاثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد عشر سنوات بشرط أن يعلم العامل صاحب العمل كتابة في جميع الأحوال المذكورة برغبته في الاستقالة قبل ترك العمل بثلاثين يوماً.

مادة ٨٩ : يجب الوفاء بجميع الالتزامات بالرغم من حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل للغير أو غير ذلك من التصرفات ويعتبر عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات السابقة ما عدا التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به ^(١).

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٩٠ : يكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن العقد والمستحقة قبل التصرف الناقل للملكية أما الالتزامات الناشئة بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً.

أ - واجبات أصحاب العمل

مادة ٩١ : بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على صاحب العمل :

أ- أن يعامل عماله بالاحترام اللائق وأن يتمتع عن كل قول أو فعل يمس بكرامتهم أو دينهم.

ب- أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتحقيق أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه وأن يعطي للسلطات المختصة جميع المعلومات اللازمة التي تطلب منه تحقيقاً لهذا الغرض .

ج- أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام بدون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل .

مادة ٩٢ : يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددتهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقتضي به الأنظمة الخاصة بذلك .

مادة ٩٣ : إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر تلك اليوم .

مادة ٩٤ : على أصحاب العمل أو وكلائهم أو أي شخص له سلطة على العمال بتشديد المراقبة بعدم دخول أية مادة محرمة شرعاً إلى أماكن العمل فمن وجدت لديه أو تعاطاها تطبق بحقه بالإضافة إلى العقوبات الشرعية العقوبات الإدارية الرادعة .

مادة ٩٥ : على أصحاب العمل في المؤسسات التي يبلغ عدد عمالها العشرة فأكثر أن يعطوا إلى كل من عمالهم بطاقة خدمة ممهورة بتوقيع صاحب العمل أو وكيله وبخاتم المؤسسة يذكر فيها اسم العامل وكنيته ومنهنته وتاريخ ولادته وجنسيته وتاريخ استخدامه وأجوره مع توابعها وعند نهاية خدمته يضاف عليها تاريخ إنفكاكه وللوزير أن يصدر نماذج عن بطاقة الخدمة يلزم أصحاب العمل بالأخذ بها .

ب - واجبات العمال

مادة ٩٦ : بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على العمال :

أ- أن ينجزوا العمل المطلوب منهم بموجب عقد عملهم تحت إشراف صاحب العمل وإدارته ووفق تعليماته إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام والآداب العامة ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر .

ب- أن يعيدوا إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة وأن يعتنوا عناية كافية بالألات والأدوات الموضوعة تحت تصرفهم .

ج- أن يلتزموا بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل .

د- أن يقدموا كل عون ومساعدة بدون أن يشترطوا لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه .

هـ- أن يخضعوا وفقاً لطلب صاحب العمل إلى الفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليهم قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه وذلك بغية التحقق من خلوهم من الأمراض المهنية أو السارية وغير القابلة للشفاء.

و- أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجونها أو التي ساهموا في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

مادة ٩٧ (ملغاة) ١- إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

٢- لكن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات .

٣- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرات السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته ^(١) .

مادة ٩٨ : على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية وأن يحافظ عليها وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ووقايته من الإصابات والأمراض وعليه أن يتمتع عن ارتكاب أي فعل أو
تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو تعطيل الوسائل
المعدة لحماية صحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم .
ويجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات عقاب كل عامل يخالف
أحكام هذه المادة .

الفصل الخامس

عقد العمل البحري

مادة ٩٩ : كل عقد استخدام يجري بين صاحب سفينة أو ممول سفينة من
سفن المملكة العربية السعودية التي لا تقل حمولتها عن ٥٠٠ طن أو ممثل
عن أي منهما وبين ملاح أو ريان للقيام بعمل على ظهر السفينة أو لرحلة
بحرية هو عقد عمل بحري تطبق عليه أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع
أحكام هذا الفصل والقرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة ١٠٠ : يقصد بممول السفينة في تطبيق أحكام هذا الفصل ، كل شخص
طبيعي ، أو كل شركة أو مؤسسة عامة أو خاصة يجري لحسابه تجهيز
السفينة.

مادة ١٠١ : يقصد بالملاح في تطبيق هذا الفصل كل شخص من ذكر أو
أنثى يتعهد أمام ممول السفينة أو ممثله بالعمل على ظهر السفينة.
مادة ١٠٢ : يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها
وأوامره.

مادة ١٠٣ : يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود
عمل الملاحين العاملين عليها وذلك تحت طائلة البطلان والمعنوية ، ويجب
أن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة لا تدع مجالاً للشك أو الخلاف
حول الحقوق والواجبات المقررة فيها.

ويجب أن ينص في هذه في العقود في على ما اذا كانت معقودة لمدة غير معينة أو لسفر ، فإذا كانت معقودة لمدة معينة وجب تحديد هذه المدة بصورة واضحة ، وإذا كانت لسفرة وجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد.

المادة ١٠٤ : يجب أن ينص عقد العمل البحري على نوع العمل المكلف به الملاح وكيفية أدائه ومقدار الأجور وتوابعها التي ستفحق له وغير ذلك من تفاصيل العقد.

المادة ١٠٥ : يجب أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها نظام العمل وشروطه على ظهر السفينة ، وهذه الشروط والنظم يجب أن تنص على :

- ١- التزامات الملاح وواجباته تجاه ممول السفينة وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة.
- ٢- واجبات ممول السفينة تجاه الملاحين من حيث الأجور الثابتة والمكافآت وغير ذلك من أنواع الأجر.
- ٣- كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها وكيفية دفع السلف على الأجور.
- ٤- مكان وزمان تصفية دفع الأجور وحسابها النهائي.
- ٥- قواعد وأصول تقديم الغذاء والتمانة على ظهر السفينة.
- ٦- مرض الملاحين وإصاباتهم.
- ٧- سلوك الملاحين وشروط ترحيلهم إلى بلدهم.
- ٨- إجازات الملاحين السنوية المدفوعة.
- ٩- مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من التعويضات التي تدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل أو انتهائه.

مادة ١٠٦ : يجب أن يكون عقد العمل البحري مكتوباً على أربع نسخ تسلم إحداها للربان والثانية للملاح والثالثة تودع لدى خفر السواحل والرابعة لدى وكالة وزارة العمل ويبين بالعقد تاريخ إبرامه ومكانه واسم الملاح ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه والعمل الذي يلتزم به وأجره والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحية البحرية والتذكرة الشخصية البحرية، فإذا كان العقد مخصصاً لرحلة واحدة تعين ذكر تاريخ السفر ومكانه.

مادة ١٠٧ : يشترط فيمن يعمل ملاحاً :

أ- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.

ب- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.

مادة ١٠٨ : تدفع جميع استحقاقات الملاح بالعملة الرسمية ويجوز أدائها بالعملة الأجنبية إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية وقبل الملاح ذلك كتابة.

وللملاح أن يطلب من صاحب العمل صرف ما يستحقه من أجره النقدي لمن يعينه.

مادة ١٠٩ : على صاحب العمل إيداع المبالغ المستحقة للملاح المتوفي أو المفقود أو الذي يتعذر عليه الاستلام لدى رئيس اللجنة الابتدائية المختصة.

مادة ١١٠ : غذاء الملاحين ونومهم على نفقة صاحب العمل ويكون تنظيم ذلك بقرارات يصدرها وزير العمل ^(١).

مادة ١١١ : لكل ملاح ساهم في مساعدة سفينة أخرى أو إنقاذها نصيب في المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل فيها أياً كان نوع أجره.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١١٢ : يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا غرقت السفينة أو صودرت أو ققت.

كما يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير مكافأة أو تعويض إذا أبطل الكفّر في بدئه بسبب ليس لصاحب العمل إرادة فيه وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

مادة ١١٣ : يلتزم صاحب العمل في حالة انقضاء العقد أو فسخه بما يلي :
أ- أن يعيد الملاح إلى الميناء الذي سافر منه عند بدء تنفيذ العقد.
ب- أن يتكفل بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء.

مادة ١١٤ : يجب ألا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع وعشرين ساعة في اليومين المتتاليين أو مائة واثنيتي عشرة ساعة في فترة أربعة عشر يوماً متتالية كما يجب ألا تزيد ساعات العمل إذا كانت السفينة في الميناء على ثماني ساعات في اليوم.
وجوز تشغيل الملاح في أيام الراحة الأسبوعية إذا كانت السفينة في الميناء لمدة لا تزيد على ساعتين على الأعمال العادية وواجبات النظافة.

الفصل السادس

حماية الأجور

مادة ١١٥ : لمجلس الوزراء عند الاقتضاء الحق بتحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة.

ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناءً على اقتراح من وزير العمل ، ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذاً منذ تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ويستعين وزير العمل في اقتراح الحد الأدنى للأجور بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمل ، المالية والاقتصاد الوطني ، البترول والثروة المعدنية ، والتجارة ، والصناعة.

ويضيف إليهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختارهما من أهل الخبرة والمعرفة وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك.

مادة ١١٦ : يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام الآتية :-
أ- العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

ب- العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة - ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

د- في غير ما ذكر من الأحوال تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

مادة ١١٧ : إذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً أما إذا ترك العمل من تلقاء نفسه فيجوز في هذه الحالة دفع أجره خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تركه العمل.

مادة ١١٨ : من حق صاحب العمل ألا يدفع أجر العامل أو أي مبلغ مستحق له إلا إذا وقع العامل بالاستلام على سجل خاص يعد لذلك في محل العمل وذلك وفقاً للنموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل.

مادة ١١٩ : لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية :

أ- استرداد السلف أو ما دفع إليه زيادة عن حقه بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠% عشرة بالمائة من أجره.

ب- أقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل.

ج- اشتراكات العامل في صندوق الإخار والسلف المستحقة للصندوق.

د- أقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت وذلك وفقاً لما يقرره وزير العمل.

هـ- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (١٢٦) وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أنفقه وفقاً لأحكام المادة (٨٢) .

و- كل دين يستوفي نفاداً لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم لقاء ذلك عن ربع الأجر المستحق للعامل بشرط أن يستوفي دين النفقة ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى^(١) .

مادة ١٢٠ : في جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق ما لم يثبت لدى اللجنة إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف راتبه وفي هذه الحالة الأخيرة لا يمنح العامل أكثر من ثلاثة أرباع راتبه مهما كان الأمر .

مادة ١٢١ : إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير رضاه أو تأخير صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً بدون مبرر كاف للعامل أو لمن يمثله أو

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

لرئيس مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى اللجنة المختصة كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه بدون وجه حق أو يدفع له أجوره المتأخرة.

ويجوز للجنة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل قام بحسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر بلا مبرر أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر. ويتم تحصيل جميع المبالغ التي تقضي بها اللجنة في هذه الحالة بالطرق الإدارية^(١).

المادة ١٢٢ : يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عمالاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عمالاً خلا في مهنة من أداها.

المادة ١٢٣ : أ- إذا لم تنص عقود العمل أو نظام العمل أو النظام الأساسي للعمال على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل أخذ الأجر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد تولت اللجنة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

ب- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب إتباعها على العامل أداؤها وفي تحديد مداها.

المادة ١٢٤ : تعتبر المبالغ التالية جزءاً لا يتجزأ من الأجر وتحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه.

١- العمولة التي تعطي للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

٢- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه ، العلوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.

٣- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررّة في عقود العمل أو في نظام العمل الأساسي أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

مادة ١٢٥ : يجب على صاحب العمل في المؤسسات التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها على أن يعلّقها في مكان ظاهر في المؤسسة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من قبل وزير العمل خلال شهرين من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزير أو الاعتراض عليها أصبحت نافذة.

وللوزير أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات والمكافآت تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائح المؤسسة الخاصة بهم. ولا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاء على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات ولا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديباً وبدون أجر عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام وفي جميع الأحوال لا يجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة أو أن يقطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، أو تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر.

مادة ١٢٦ : لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من

ثلاثين يوما للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا أو بأكثر من خمسة عشر يوما للعمال الآخرين ^(١) .

ولا يقع الجزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه وللعامل حق الاعتراض أمام اللجنة المختصة التي تصدر قرارها النهائي في هذا الموضوع خلال مهلة أسبوع من تاريخ تسجيل الاعتراض لديها.

مادة ١٢٧ : يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره وسبب توقيع الغرامات عليه وتاريخ ذلك.

الفصل السابع

الوقاية والخدمات الاجتماعية

مادة ١٢٨ : على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العمل وسلامته ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العامل أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

مادة ١٢٩ : على كل صاحب عمل مراعاة القواعد التالية :

أ- حفظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة وخالية من الروائح الكريهة التي قد تنبعث عن المجاري أو أي مصدر آخر.

ب- تهوية غرف العمل في المؤسسة وتهيئة مساحة ومجال كاف للتنفس فيها وفقا للمستويات والمقاييس الصحية التي يقرها وزير العمل.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناتجة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات قد تتولد أثناء العمل.

د- إثارة المؤسسة بصورة كافية خلال ساعات العمل.

هـ- إعداد دورات مياه في أمكنة يسهل الوصول إليها بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عاملاً أو أقل.

و- تأمين المياه الكافية الصالحة للشرب في أماكن مناسبة.

ز- تأمين المياه الكافية لاغتسال العمال وتسهيل استعمالها.

مادة ١٣٠ : إذا كان العمل يعرض أي شخص يعمل فيه لخطر إصابة بدنية أو تسمم أو مرض فلوزير العمل أن يصدر القرارات التي تحدد مثل هذا العمل والوسائل التي يجب على أصحاب العمل اتخاذها لحماية العمال وعلى صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يعلم العامل عند استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

مادة ١٣١ : على صاحب العمل أن يحيط دائماً وبصفة مستمرة بحواجز مناسبة لوقاية جميع الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الآلات سواء كانت ثابتة أو متحركة إلا إذا كانت هذه الأجزاء قد روعي في تصميمها أو وضعها أنها تكفل الوقاية التامة وكذلك يجب عليه تسييج الفتحات الأرضية وكافة العوائق التي قد تعرض العمال لخطر السقوط أو الاصطدام.

مادة ١٣٢ : صاحب العمل مسئول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة أو بموافقة صاحب العمل أو وكلاته بسبب إهماله اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله وعليه أن يعرضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة.

مادة ١٣٣ : على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة ضد الحريق وتهئية الوسائل الفنية لمكافحة بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.

مادة ١٣٤ : عل صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبي طبقاً للمستويات التي يقرها وزير العمل بالاشتراك مع وزير الصحة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على خمسين عاملاً أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف ويخصص للقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك بدون مقابل سواء كان ذلك وقت العمل أو غيره فإذا زاد عدد العمال على النحو المتقدم على مائة عامل وجب على صاحب العمل فضلاً عن ذلك أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وفي حالة إجراء العمليات ونحو ذلك من الأمراض المستعصية تؤخذ النفقات من صندوق التأمينات الاجتماعية ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة في المستشفيات الحكومية أو الخيرية ومن يقع على عاتقه دفعها ما يقرره وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة أو ما ينص عليه من أحكام في نظام التأمينات الاجتماعية.

وأما إذا قل عدد العمال عن خمسين عاملاً فيجب على صاحب العمل أن يؤمن للعمال خزانة للإسعافات الطبية محفوظة بحالة صالحة ومحتوية على الأربطة والأدوية والمطهرات التي يقرها وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة وذلك لإسعاف العمال إسعافاً أولياً.

مادة ١٣٥ : على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من خمسين عاملاً إبلاغ مكتب العمل المختص عن اسم الطبيب الذي اختاره لعلاج العمال وعليه في حالة استخدام أكثر من مائة عامل إبلاغ المكتب عن أسماء الأطباء والأخصائيين الذين أختارهم لمعالجة العمال وبيان أسماء المستشفيات التي عينها لذلك وفي كلتا الحالتين يجب عليه أن يخطر مكتب العمل المختص بالحد الأدنى للأيام المقررة لعيادة العمال بشرط ألا يقل ذلك عن ثلاث مرات في الأسبوع.

مادة ١٣٦ : على كل صاحب عمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً موضحاً فيه نتيجة الكشف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل وبيانا بحالات مرضه وأطوار علاجه والمدد التي أنقطع فيها عن العمل على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني وإصابات العمل.

مادة ١٣٧ : يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يعد لعماله نظاماً للتوفير والإندخار توافق عليه وزارة العمل على أن تكون مساهمة العامل في هذا النظام اختيارية وأن يهيئ لهم على نفقته وسائل الراحة والترفيه المناسبة وذلك حسب المواصفات التي يقررها وزير العمل.

فإذا كان يستخدم خمسمائة عامل فأكثر فلوزير العمل بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها وعدد العمال فيها أن يقرر قيام رب العمل على نفقته بكل أو بعض ما يأتي :-

- أ- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجيات الضرورية بأسعار معتدلة وذلك في مناطق العمل التي لا تتوفر فيها عادة تلك الحوانيت.
- ب- توفير منزهات وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل ومكتبات ثقافية للعمال.

ج- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج من يعولونهم شرعاً علاجاً شاملاً مع مراعاة الأحكام الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية.

د- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوفر في المنطقة مدارس كافية وإيجاد مساجد في أماكن العمل.

هـ- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال.

و- إعداد نظام للتعيينات والترقيات والعلاوات والمزايا التي يحصل عليها العمال توافق عليه وزارة العمل.

مادة ١٣٨ : على الشركات ذات الامتياز التي تعهد بتنفيذ بعض أعمالها من إنشاء أو صيانة أو غيرهما إلى متعهدين أن تشترط في عقود التعهد أن يقوم المتعهد تجاه عماله بتأدية جميع الحقوق وتحمل جميع الالتزامات التي تترتب للعمال فيما لو قامت الشركة ذات الامتياز نفسها بالأعمال.

مادة ١٣٩ : تطبق على عمال متعهدي الشركات ذات الامتياز الأنظمة الأساسية لعمال هذه الشركات ويستفيدون من جميع المنح والتعويضات ونسب الأجور المعمول بها في هذه الشركات.

مادة ١٤٠ : تتحمل الشركات نوات الامتياز المسؤولية القانونية إزاء عمال متعهديها تطبيقاً لأحكام المادتين السابقتين ولها لقاء ذلك أن تحتجز من قيمة أعمال متعهديها ما يضمن هذه المسؤولية حتى انتهاء التعهد .

مادة ١٤١ : في كل التعهدات التي لا يطبق المتعهدون فيها أحكام المواد السابقة يحق لوزير العمل والشئون الاجتماعية إبطالها بقرار مستند إلى تقرير من رئيس مفتشي العمل في الوزارة بعد تحقيق خاص يقوم به.

مادة ١٤٢ : على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجميع معين إلى أماكن العمل وإعادتهم يوميا إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية المنتظمة.

مادة ١٤٣ : يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدي عملا في الأماكن البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية وبصفة خاصة في المناجم والمقالع وفي مراكز التنقيب عن البترول واستخراجه أو استثماره بما يأتي :

أ- أن يوفر للعمال المساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العمال بها بقرار من الوزير.

ب- أن يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض وتكون نظيفة ومستوفية للشروط الصحية وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة وما يتحمله العامل في مقابل الوجبة الواحدة بقرار من الوزير وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها داخل المنجم يجب أن تقدم للعمال مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة في أوان محكمة الغطاء ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات الغذائية بأي بدل مالي .

ج- أن يوفر لعماله الخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية التي تحدد بقرار وزاري .

د- كما يلزم صاحب العمل بالنسبة لمن يؤدون عملا في مناطق التنقيب ويقيمون في مخيمات أن يقدم لعماله مجانا وبدون مقابل مخيمات لائقة للسكنى ويوفر لهم الماء الصالح للشرب ويقدم لهم ثلاث وجبات غذائية في اليوم في أماكن يعدها لهذا الغرض تكون مستوفية الشروط الصحية وتحدد

أنواع الطعام وكمياته بالنسبة لكل وجبة بقرار من الوزير ولا يجوز الاستعاضة عن تقديم الوجبات بمقابل أي بدل مالي .

هـ- وللعامل في حالات صحية خاصة وعملاً بإشارة الطبيب أن يطلب طعاماً خاصاً يناسب وضعه الخاص وعند تعذر الاستجابة إلى طلبه فإن له المطالبة بتعويض مالي عن الوجبة .

مادة ١٤٤ : على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملة فأكثر تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة ممرضة مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات .

الفصل الثامن

إنشاء مؤسسات جديدة

مادة ١٤٥ : كل شخص يريد إنشاء مبان لاستعمالها في مشروع جديد أو إضافة أية ملحقات لمشروع قائم يدار بالآلات الميكانيكية أو زيادة القوة الآلية المستخدمة في إدارة المشروع أو تحويل مبان قائمة إلى مشروع يدار بالآلات ميكانيكية وكان يستخدم عشرين عاملاً عن الأهل عليه أن يتقدم إلى وزارة التجارة والصناعة (مركز الأبحاث الصناعية) بطلب الترخيص اللازم مرفقاً به ما يأتي :-

أ- خارطة الموقع.

ب- تصميم البناء.

ج- مخططاً يبين مواقع الآلات والأجهزة ومواصفاتها.

د- رسوم الآلات أو صورها.

وعليه بالإضافة إلى ذلك أن يقدم أية بيانات أخرى توضح نوع العمل المزمع القيام به في البناء طبقاً لما تطلبه وزارة التجارة والصناعة.

ويجب أن تتضمن خرائط المباني والموقع تفصيلات مواقع جميع الأبواب والنوافذ وأبعادها ووسائل التهوية والسلام ووسائل النجاة من الحريق وغير ذلك من الوسائل الصحية ، وعند اقتناع الوزارة المذكورة أن المباني أو الإضافات أو الزيادات تتفق وحكم هذا النظام والتنظيمات الصادرة بمقتضاء فعليها أن توافق نهائياً على الترخيص إن لم يكن للبلديات علاقة مباشرة في ذلك وللوزارة المذكورة استطلاع رأي وزارة الصحة من الناحية الصحية عند الاقتضاء.

مادة ١٤٦ : إذا تبين لمكتب العمل أن أي بناء أو جزء منه أو أي جزء من الطرق أو الآلات أو الأجهزة في مؤسسة ما بحاجة ينجم عنها خطر على حياة الإنسان وسلامته فله بعد أخذ رأي الوزارة المذكورة في المادة السابقة أن يصدر إلى مدير المؤسسة أمراً كتابياً يطلب فيه أن يقوم خلال فترة محددة بإجراء الإصلاحات اللازمة وأن يقدم تقريراً فنياً يدل على قيامه بهذه الإصلاحات في الموعد المحدد ولمكتب العمل أن يعين في أمره الكتابي وسائل الوقاية التي رؤي اتخاذها لمنع أي خطر وله أن يمنع استعمال الآلة أو البناء مصدر الخطر إلى أن يتم إصلاحه أو تغييره.

ولمدير المؤسسة أن يتظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلامه إلى وزير العمل الذي له بعد التشاور مع وزير التجارة والصناعة تأييد الأمر أو تعديله أو إلغاؤه ولا يترتب على تقديم التظلم وقف إجراءات الوقاية التي أمر مكتب العمل اتخاذها كما لا يترتب عليه وقف تنفيذ الأمر المتظلم منه ما لم يقرر وزير العمل ذلك ^(١).

الفصل التاسع

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد - شر النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية - ص ١٤ وما بعدها .

ساعات العمل - الراحة الأسبوعية - الإجازات

مادة ١٤٧ : لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع لساكني شهور السنة عدا شهر رمضان المبارك فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة للصلاة والراحة والطعام. ويجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار كالمؤسسات الموسمية والفنادق والمقاصف والمطاعم وغيرها ويجوز تخفيض ساعات العمل في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة ويكون تحديد فئات العمال والصناعات والأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير العمل.

المادة ١٤٨ : تنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متوالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف الساعة خلال مجموع ساعات العمل وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد.

أما في المعامل التي يكون فيها العمل على أفواج متعاقبة في الليل والنهار فينظم الوزير بقرار منه كيفية منح العمال فترات الراحة والصلاة والطعام.

مادة ١٤٩ : يعتبر يوم الجمعة وهو يوم العطلة الرسمية يوم راحة بأجر كامل ويجوز لصاحب العمل بعد موافقة مكتب العمل المختص أن يستبدل هذا اليوم لبعض عماله بأي يوم من أيام الأسبوع على ألا تزيد أيام العمل في

الأسبوع على ستة أيام وعلى أن يمكن العمال في جميع الأحوال بالقيام بواجباتهم الدينية.

مادة ١٥٠ : يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بإحكام المواد (١٤٧، ١٤٨، ١٤٩) ، من هذا النظام في الأحوال الآتية :

أ- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن ثلاثين يوما في السنة.

ب- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

ج- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ مكتب العمل المختص خلال ٢٤ ساعة لبيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على تأييد كتابي بالموافقة.

د- الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير العمل ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم.

مادة ١٥١ : يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجرا إضافيا يوازي أجره العادي مضافا إليه (٥٠%) خمسين بالمائة فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد أو العطلات الرسمية كان على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل العادية أو الإضافية.

مادة ١٥٢ : لا تسري أحكام المادتين (١٤٧ ، ١٤٨) على الحالات الآتية :

أ- الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يجب إنجازها قبل انتهاء العمل أو بعده.

ب- العمل الذي يكون منقطعاً بالضرورة.

ج- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

د- العمل في عمليات الحفر أو التنقيب عن البترول أو المعادن في المناطق النائية.

وتحدد الأعمال المبيّنة في الفقرات (أ، ب، ج) من هذه المادة الخد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير العمل أما الأعمال المبيّنة في الفقرة (د) فيجب ألا يزيد مجموع ساعات العمل الفعلية فيها على (٤٨) ساعة في الأسبوع.

مادة ١٥٣ : يستحق كل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل عاماً كاملاً إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً بأجر كامل يدفع مقدماً. وتراد الإجازة إلى (٢١) يوماً متى ما أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل وللعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل للسنة التالية إجازته السنوية أو أياماً منها وليس له التنازل عنها.

ويحق لصاحب العمل أن يختار تواريخ هذه الإجازات حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله.

مادة ١٥٤ : للعامل الحق في الحصول على أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

مادة ١٥٥ : لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير العمل ولا تزيد على عشرة أيام في السنة ^(١) . .

مادة ١٥٦ : يجوز للعامل الحصول على إجازة بدون أجر لا تزيد على عشرة أيام في السنة وذلك بشرط موافقة صاحب العمل.

مادة ١٥٧ : لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بإجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له منها.

مادة ١٥٨ : على صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملاً فأكثر أن يعطي للعامل الذي يثبت مرضه بموجب شهادة طبية صادرة من طبيب مختص اعتمده صاحب العمل ، فإن لم يكن لصاحب العمل طبيب معتمد فمن طبيب تعينه الجهة المختصة في الحكومة - إجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يوماً الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية خلال السنة الواحدة.

مادة ١٥٩ : للعامل الحق بإجازة ثلاثة أيام لزواجه ويوم واحد بأجر كامل في كل الحالتين الآتيتين:-

١- في حالة ولادة ولد له.

٢- في حالة وفاة زوجة أو أحد أصوله أو فروع.

ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل العاشر

تشغيل الأحداث والنساء

أولاً : أحكام مشتركة :

المادة ١٦٠ : لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة كالألات في حالة دورانها بالطاقة والمناجم ومقالع الأحجار وما شابه ذلك، ويحدد وزير العمل بقرار منه المهن والأعمال التي تعتبر ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء والأحداث والمراهقين لأخطار معينة مما يجب معه تحريم عملهم فيها أو تقييده بشروط خاصة ، ولا يجوز في حالة من الأحوال اختلاط النساء بالرجال في أمكنة العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها.

مادة ١٦١ : لا يجوز تشغيل المراهقين والأحداث والنساء أثناء فترة من الليل فيما بين غروب الشمس وشروقها لا تقل عن إحدى عشرة ساعة إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل في المهن غير الصناعية وحالات الظروف القاهرة.

مادة ١٦٢ : لا يجوز تشغيل الأحداث والمراهقين مدة تزيد على ست ساعات في اليوم ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادتان (١٥٠ ، ١٥٢) من هذا النظام .

ثانياً : تشغيل الأحداث :

المادة ١٦٣ : لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يتم الثالثة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل ولوزير العمل أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق بقرار منه.

ويجب على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملفه الخاص :

١- شهادة رسمية بميلاده أو شهادة تقدير سنه صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من وزارة الصحة .

٢- شهادة بلياقة الصحة للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من وزارة الصحة.

٣- موافقة ولي أمر الحدث.

ويجب على صاحب العمل أن يخطر مكتب العمل المختص عن كل حدث يستخدمه خلال الأسبوع الأول من تشغيله ، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه أسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ استخدامه وذلك بالإضافة إلى السجل العام المنصوص عليه في المادة (١٠) من هذا النظام.

ثالثاً : تشغيل النساء :

مادة ١٦٤ : للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المنتظر لولادتها والأسابيع الستة اللاحقة لها ، ويحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز لأي صاحب عمل تشغيل أي امرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة لولادتها.

وتدفع للعاملات أثناء غيابهن بإجازة الوضع نصف الأجرة إذا كان لهن في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر والأجرة الكاملة إذا كان لهن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع الأجرة للعاملة أثناء إجازتها السنوية العادية التي يحق لها أن تأخذها بموجب أحكام هذا النظام إذا كانت قد استقادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل ويدفع لها نصف الأجرة أثناء الإجازة السنوية إذا كانت قد استقادت في تلك السنة من إجازة وضع بنصف أجرة.

مادة ١٦٥ : يحق للعاملة عندما تعود لمزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترات لا تزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال.

مادة ١٦٦ : يتحمل صاحب العمل مصاريف الفحص الطبي ونفقات العلاج والولادة.

مادة ١٦٧ : لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة تمتعها بإجازة الحمل والولادة.

مادة ١٦٨ : لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن العمل أو الوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها ستة أشهر. ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر الستة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة الحكم بإعادتها إلى عملها.

مادة ١٦٩ : يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الفصل إذا ثبت أنها عملت لدى أي صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها. ولصاحب العمل الأصلي في هذه الحالة أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد منها ما أداه لها.

مادة ١٧٠ : يستثنى من الأحكام المانعة أو المقيدة لعمل المراهقين والأحداث النساء العاملات في المؤسسات الخيرية أو الرسمية التي لها صفة التعليم المهني أو المسلكي ، على أن يحدد في نظام هذه المؤسسات نوع المهن والصناعات وساعات العمل وشروطه وملاءمته لمقدرة العمال الصحية وأن يصادق على هذا النظام من قبل الوزارة بعد استطلاع رأي وزارة الصحة.

مادة ١٧١ : في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء وفي جميع المهن يجب أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن ^(١) .

الفصل الحادي عشر

في لجان العمل وتسوية الخلافات

مادة ١٧٢ : لجان العمل وتسوية الخلافات هي :

أ- اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات.

ب- اللجان العليا لتسوية الخلافات.

مادة ١٧٣ : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء ، في كل مكتب من مكاتب العمل الرئيسية والفرعية في المملكة اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات بناءً على ترشيح وزير العمل وتشكل كل لجنة من ثلاثة أعضاء من أصحاب الخبرة في القضايا الحقوقية. ويجب أن يكون الرئيس من حملة الإجازة في الشريعة. كما يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخرين من حملة الإجازة في الشريعة كما يجب أن يكون واحد على الأقل من العضوين الآخرين من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق . ويحدد القرار من بينهم رئيساً.

مادة ١٧٤ : تختص اللجنة الابتدائية بما يلي :

أولاً : بالفصل نهائياً في :

أ- خلافات العمال التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

ب- الخلافات المتعلقة بوقف تنفيذ قرارات فصل العمال المرفوعة وفق أحكام هذا النظام.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- الخلافات المتعلقة بتوقيع الغرامات أو يطلب الإعفاء منها.

ثانياً : الفصل ابتدائياً فيما يلي :

أ- خلافات العمال التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

ب- خلافات التعويض عن إصابات العمل أيا كانت قيمتها.

ج- خلافات الفصل عن العمل.

مادة ١٧٥ : تؤلف بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتسوية الخلافات تؤلف من خمسة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون وزارة العمل والشئون الاجتماعية والرابع عن وزارة التجارة والصناعة والخامس عن وزارة البترول والثروة المعدنية ويسمى أحدهم رئيساً في نفس قرار مجلس الوزراء على ألا تقل مرتبته عن الثانية.

ويجب أن يكون رئيس اللجنة العليا وأعضاؤها من المتصفين بالحيدة والخبرة في الشئون الحقوقية.

مادة ١٧٦ : تختص اللجنة العليا بالفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع الخلافات التي ترفع للاستئناف أمامها، كما تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام بحق المخالفين لأحكامه.

مادة ١٧٧ : يصدر مجلس الوزراء لائحة بالمرافعات وإجراءات التوفيق والمصالحة أمام اللجان الابتدائية واللجنة العليا.

ويصدر وزير العمل قراراً بتشكيل ديوان لكل من هذه اللجان وعدد الكتاب والمباشرين والموظفين والإداريين المنتدبين لهذه الأعمال.

مادة ١٧٨ : تصدر اللجنة العليا واللجان الابتدائية قراراتها بأغلبية آراء أعضائها ، ويجب أن تكون القرارات مسببة وموقعة من جميع الأعضاء على أن يكون للمخالف فيها ذكر سبب مخالفته.

مادة ١٧٩ : كل لجنة من هذه اللجان لها وحدها دون غيرها حق النظر في جميع الخلافات المتعلقة بعقود العمل. ولها إحضار أي شخص لاستجوابه أو انتداب أحد أعضائها للقيام بهذا الاستجواب كما يجوز لها الإلزام بتقديم المستندات أو الأدلة واتخاذ غير ذلك من الإجراءات التي تقررها.

واللجنة حق الدخول في أي مكان تشغله المؤسسة من أجل إجراء التحقيق المطلوب وفق أحكام هذا النظام.

مادة ١٨٠ : ترفع الدعاوى أمام اللجنة الابتدائية التي يقع مكان العمل في مقرها أو في دائرة اختصاصها وتصدر اللجنة حكمها في خلال المدة وطبقاً للإجراءات المشار إليها في المادة (١٧٧).

وإذا رغب أحد طرفي النزاع استئناف القرار الصادر من اللجنة الابتدائية فعليّه أن يقدم طلب الاستئناف إلى اللجنة العليا خلال ثلاثين يوماً من تبليغه صورة القرار الراغب في استئنافه^(١).

مادة ١٨١ : يحدد رئيس اللجنة العليا موعداً للنظر في القضية المستأنفة أمامه خلال خمسة عشر يوماً من تسجيل عريضة الاستئناف في قلم اللجنة. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها في النزاع المستأنف أمامها على وجه السرعة وفي موعد لا يتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة.

مادة ١٨٢ : إذا لم يستأنف قرار اللجنة خلال المدة المحددة في المادة ١٨١ أصبح نهائياً واجب التنفيذ. وتعتبر قرارات اللجنة العليا واجبة التنفيذ فور تبليغها إلى الأطراف المعنيين وتعتبر المصالحة ملزمة لطرفي النزاع فور تسجيلها لدى إحدى اللجان المختصة.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد "شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى" ص ٧٨ وما بعدها .

المادة ١٨٣ : يحق في جميع الأحوال للفريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفريقين أو محكماً واحداً أو أكثر عن كل فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل.

فإذا لم يتفقوا على انتخاب وازع وجب على رئيس اللجنة الابتدائية التي يقع مقر العمل في دائرتها تعيين الوازع المذكور وذلك أن لم يسبق صك التحكيم إلى تعيين هذا الوازع، ويجب أن يبين صك التحكيم المدد والأصول الواجب اتباعها من أجل الفصل في الخلاف.

ويكون حكم المحكمين بدائياً قابلاً للاستئناف أمام اللجنة العليا ضمن المدد والمهل والأصول المنصوص عليها لاستئناف الأحكام أمام هذه اللجنة ، إلا إذا نص صراحة في صك التحكيم أن حكم المحكمين قطعي ، فيكون حكمهم مبرماً.

ويجب أن تودع صورة عن صك التحكيم لدى ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة كما يجب أن يسجل قرار المحكمين في ديوان هذه اللجنة خلال مدة أسبوع من صدوره .

مادة ١٨٤ : تنفذ قرارات المحكمين بعد تسجيلها في ديوان اللجنة الابتدائية المختصة في المنطقة وبعد إعطائها صبغة التنفيذ من قبل رئيس هذه اللجنة.

المادة ١٨٥ : لا يجوز لأي لجنة من اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية

والقواعد المحلية وما استقرت عليه السوابق القضائية ومبادئ الحق والعرف وقواعد العدالة ^(١) .

مادة ١٨٦ : لا يجوز لأي من الطرفين المتنازعين إثارة النزاع الذي صدر قرار قطعي بشأنه من إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل مرة ثانية.

مادة ١٨٧ : لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات المصالحة أو التحكيم أمام إحدى اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل أن يغير شروط الاستخدام التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات تغييرا يترتب عليه إلحاق ضرر بالعامل أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي عامل بدون إذن كتابي بذلك من اللجنة المختصة.

مادة ١٨٨ : إذا لم يتم تأليف لجنة ابتدائية في إحدى المناطق فيجوز للوزير عند الاقتضاء أن يكلف لجنة أخرى مؤلفة في أقرب منطقة بمهام اللجنة الابتدائية التي لم تؤلف واختصاصاتها وإذا وجد المكتب الفرعي للعمل في نفس منطقة المكتب الرئيسي فتؤلف لجنة ابتدائية واحدة تختص بتلك المنطقة.

الفصل الثاني عشر

في العقوبات الجزائية

مادة ١٨٩ : ١- يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أو بالغرامة من ألف إلى ثلاثة آلاف ريال أو بالعقوبتين معاً كل فرد يقوم بالاعتصاب مع مجموعة من الأشخاص بقصد توقيف:

أ- وسائل النقل بين أنحاء المملكة وبينها والبلدان الأخرى.

ب- المواصلات البريدية والبرقية والهاتفية.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٤٦ وما بعدها .

ج- إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع الماء أو الكهرباء أو المواد الغذائية الرئيسية.

٢- ويستوجب العقوبة نفسها ملتزم إحدى المصالح السابق ذكرها إذا أوقف عملها دون سبب مشروع.

٣- إذا اقترن الجرم بأعمال العنف على الأشخاص أو الأشياء أو بالتهديد أو بغير ذلك من وسائل التخويف أو بضروب الاحتيال أو بمزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثراً في النفس أو بالتجمهر في السبل والساحات العامة، أو باحتلال أماكن العمل عوقب مرتكبو هذه الأفعال بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين أو بغرامة من ألف إلى خمسة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مادة ١٩٠ : من تدرع بإحدى الوسائل المذكورة في الفقرة الأخيرة من المادة السابقة فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يقلوا عن عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو شجعهم أو حاول تشجيعهم على وقف هذا العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات أو بغرامة من خمسة آلاف إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مادة ١٩١ : إذا توقف صاحب العمل أو رئيس المشروع أو مستخدم أو عامل عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو للاحتجاج على قرار أو تدبير صادرين عنها بدلاً من اللجوء إلى الوسائل المشروعة عوقب كل من الفاعلين بالحبس من سنتين إلى ست سنوات أو بغرامة من أربعة آلاف ريال إلى عشرة آلاف ريال ، أو بكليهما معاً.

مادة ١٩٢ : مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بمن يحول دون قيام موظف عام بأعمال وظيفته يعاقب - كل من يخالف نص المادة (٢٦) من هذا النظام بغرامة تتراوح بين مائة ألف ريال ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة العود.

مادة ١٩٣ : كل من يخالف أحكام المادة (٤١) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال.

مادة ١٩٤ : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل.

مادة ١٩٥ : كل من يخالف أحكام المادة (٤٥) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال.

مادة ١٩٦ : كل من يخالف الأحكام المنظمة لاستقدام الأجانب بقصد العمل ، والمنصوص عليها في المادة (٤٩) من هذا النظام يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل عامل .

مادة ١٩٧ : كل من يخالف الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيًا لإحلالهم محل العمال الأجانب، والمنصوص عليها في المادة (٥٠) من هذا النظام يُعاقب بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال عن كل عامل.

مادة ١٩٨ : يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال كل من يخالف أحكام الفصل الخامس من هذا النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة ١٩٩ : كل من يخالف الأحكام المنظمة للأجور والمنصوص عليها في المادة (١١٦) من هذا النظام يعاقب بغرامة قدرها مائتا ريال. ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأفراد.

مادة ٢٠٠ : يُعاقب صاحب العمل وكل شخص مسئول عن دفع أجور العمال إذا خالف أي حكم من أحكام الفصل السادس ، بغرامة قدرها مائتا ريال عن كل عامل ^(١) .

مادة ٢٠١ : يُعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أي مخالفة لأحكام الفصل السابع أو لأية تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاء بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة.

مادة ٢٠٢ : يُعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثامن بغرامة قدرها ألف ريال وبإغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف المنشآت الجديدة.

ولمكتب العمل المختص أن يستعين بالسلطات الإدارية المختصة لتنفيذ الإغلاق أو الإيقاف.

مادة ٢٠٣ : يُعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أية مخالفة لأحكام الفصل التاسع أو أي تنظيمات أو قرارات أو أوامر تصدر بمقتضاء ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال عن كل مخالفة.

مادة ٢٠٤ : إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل العاشر يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألف ريال مع إلزامه بدفع تعويض عن الضرر الناتج عن مخالفته لأحكام هذا الفصل.

مادة ٢٠٥ : كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل أو مستخدم رفض أو أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار قطعي آخر صادر عن إحدى اللجان المنصوص عليها في الفصل الحادي عشر من هذا النظام تضاعف عليه العقوبات الصادرة بحقه إن وجدت أو يعاقب بغرامة لا تقل عن

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

خمسماية ولا تزيد على ألف ريال أو بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مادة ٢٠٦ : مع مراعاة أحكام المادة (٧٨) من هذا النظام ، يعاقب العامل الذي يرفض في أحوال الضرورة العمل في مكان غير مكان إقامته الأصلي أو في عمل غير العمل الذي تعاقد عليه بغرامة لا تزيد على مائة ريال.

مادة ٢٠٧ : يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسئول عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمسمائة ريال. وتطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما لم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر.

وتسؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال في حساب خاص للإتفاق منه على المشروعات التي تخصص لرفع مستوى العمل والعمال في المملكة وفقاً لما يقرره وزير العمل^(١).

مادة ٢٠٨ : لا يجوز تنزيل مرتبة العامل أو راتبه إلا في الأحوال التي ينص عليها النظام أو القرارات الصادرة بمقتضاه.

الفصل الثالث عشر

أحكام ختامية

مادة ٢٠٩ : يصدر وزير العمل القرارات واللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام فيما عدا ما نص على صدوره من مرجع آخر.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٥ وما بعدهما .

المادة ٢١٠ : يلغى نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ ١٣٦٦/١١/٢٥ هـ .
وكذلك كافة الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة على العمل بهذا النظام فيما
يتعارض مع الأحكام الواردة فيه ^(١) .

المادة ٢١١ : يعمل بهذا النظام من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية
والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية
ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية وللشريعة الإسلامية ص ٣٣
وما بعدها .

الباب الثالث

قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية وذلك فيما يلي ^(١) :

قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ في الجمهورية اليمنية

رئيس الجمهورية :

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية ،

وبناء على عرض رئيس مجلس الوزراء ،

وبعد موافقة مجلس الوزراء ،

فـ رـ ر :

الباب الأول

أحكام عامة

مادة ١ : يسمى هذا القانون قانون العمل .

مادة ٢ : يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني

المبينة أمام كل منها أثناء ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الجمهورية : الجمهورية اليمنية .

الوزارة : وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل .

الوزير : وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٤٥ وما بعدها .

الوزير المختص : الوزير الذي يأتي نشاط صاحب صمن نطاق اختصاصه .
اللجان التحكيمية : لجان التحكيم المشكلة على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل .

ممثلي أصحاب العمل : الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية .

ممثلي العمال : الاتحاد العام للنقابات أو النقابة العامة المعنية .

النقابة العامة : نقابة العمال ذات العلاقة .

اللجنة النقابية : هي اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء

أجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون .

العامل : كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت إدارته ولو كان

بعيدا عن نظارته لقاء أجر ووفق عقد مكتوب أو غير مكتوب ، ويشمل ذلك

الرجال والنساء والأحداث .

الأجر الأساسي : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي

أو عيني يمكن تقويمه بالعملة ، ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى من

غير الأجر الأساسي أيا كان نوعها .

الأجر الكامل : ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو

عيني يمكن تقويمه بالعمل مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان

نوعها .

العمل : كل ما يبذله العمال من جهد ذهني أو عضلي أو كليهما بصفة دائمة

أو مؤقتة لقاء أجر معين .

العمل العرضي : كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة

إنجازه عن أربعة أشهر .

العمل الموسمي : كل عمل يتنقذ بطبيعته أو بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة أشهر متواصلة .

الحدث : كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر .

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازهِ مدة محددة ، أو الذي ينصب على عمل لذاته وينتهي بانتهائه .

مادة ٣ : (أ) تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية :

موظفي الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام .

شاغلي الوظائف القضائية وشاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي .

الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية .

الأجانب المعارين للعمل مع الدولة .

الأجانب العاملين في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية .

الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ، ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم .

العاملين في أعمال عرضية .

الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أياً كانت درجة القرابة .

خدم المنازل ومن في حكمهم .

الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو للزراعة ، عدا :

(أ) الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها .

(ب) الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم .

(ج) الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي .

مادة ٤ : يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (٧ ، ٩ ، ١٠) من المادة (٣) وفقا لأحكام هذا القانون وتطبيق بعض أحكامه عليهم ، وذلك بقرار يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير .

مادة ٥ : العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر. عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظيم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مادة ٦ : تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات أفضل تطبق على العمال أفضل الأحكام الواردة في هذا القانون أو في النظام الخاص .

مادة ٧ : تكيف علاقات العمل وفق أحكام هذا القانون بموجب الأسس التالية: عدم جواز تنازل أو إبراء أبيه حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالف لأحكام هذا القانون .

سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل^(١).

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية".

سريان جميع عقود العمل القائمة أثناء صدور هذا القانون إذا كانت اصلح للعمال ولا يترتب على تجديده الإنقاص من شروط العمل وحقوقه ، وحتى إن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل والواردة بهذا القانون .

مادة ٨ : يكون لجميع المبالغ المستحقة للعمال أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة ، وتستوفي قبل غيرها من الديون ، بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

مادة ٩ : تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون (٣٦٥) يوما ، والشهر (٣٠) يوما ، ما لم ينص على خلاف ذلك .

مادة ١٠ : اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة أجنبية ولو كان موثوقا بتوقيع العامل ، وعندما يكون المستند محررا باللغة العربية وبلغة أجنبية فإن المستند المحرر باللغة العربية هو وحده الأساس في التفسير والتطبيق ^(١) .

مادة ١١ : يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال وأصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية:

(أ) مشروعات قوانين ونظم العمل .

(ب) السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى .

(ج) التدريب والتأهيل المهني للعمال .

يحدد قرار مجلس الوزراء أسماء أعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية "

الباب الثاني

قواعد التشغيل

مادة ١٢ : على صاحب العمل أن يقدم للوزارة أو مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية :

اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها .

طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها .

اسم الشخص المسئول عن إدارة المنشأة .

أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مادة ١٣ : لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد اسمه لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل إقامته ، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه ، وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بتقيدها في سجلات خاصة بأرقام سلسلة فور ورودها ، وإعطاء الطالب - دون مقابل - شهادة قيد يثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى .

على الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقيد لديها للأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية ، على أن تراعى أسبقية القيد .

مادة ١٤ : على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلّت أو أنشئت لديه أيا كان نوعها ، مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها ، وعلى صاحب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله أن يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي أصدرتها ، مرفق بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر

المخصص له ونوع العمل ، وعليه تكوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة .

لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة أو مكتبها المختص بالترشيح في العمل الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقا لأحكام الفقرة السابقة ، أن يقوم بشغل هذه الأعمال من بين المتقدمين إليه والمتوافر فيهم شروط العمل ، عل أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الأعمال .

تحدد بقرار من الوزير المنشآت وأصحاب الأعمال الذين تسري بشأنهم أحكام هذه المادة .

مادة ١٥ : يتولى أصحاب الأعمال بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة أو فروعها بما لا يزيد عن نسبة ٥% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ، ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم ، بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون^(١) .

مادة ١٦ : يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل .

مادة ١٧ : يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها تشغيلهم ، وكذا الأعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التاريخ والجغرافية العامة والطوم المتصلة بهما " ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١٨: تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمنيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية^(١).

مادة ١٩: لا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها ، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائز على ذلك الترخيص. تسري أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون .

مادة ٢٠: يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمنيين استيفاء الشروط التالية: حيازة ترخيص بالإقامة والعمل .

استيفاء شروط شغل المهنة ، وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة .

أن يزاول المهنة المرخصة له مزاولتها .

أن يكون حائزاً على ترخيص مزاوله المهنة ، وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها .

أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية.

مادة ٢١: لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل على ١٠% من إجمالي العمال اليمنيين ، وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ، ووفقاً للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٢٢: (أ) على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الأجانب أن يقدم طلباً للموافقة على استخدامهم وفقاً للنموذج الذي تحدده الوزارة ، على أن يتضمن الطلب البيانات التالية :

اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي .
اسم العالم المطلوب استخدامهم ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضعه العائلي .
نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق .
المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها .

بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك ، مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها .

بيان مجموع عدد العمال الأجانب المستخدمين لدى صاحب العمل ، مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استخدامهم، وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه .
أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

(ب) يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية :

شهادة من الوزارة أو مكتبها المختص بتفيد عدم توافر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استخدام العامل الأجنبي من أجله .
شهادة العامل المطلوب استخدامهم ومؤهلاته الفنية وخبراته، مرفقة بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة أجنبية .
صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحاً فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحاً كافياً .

بيان بالمشاريع والأعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة .

أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .

مادة ٢٣: (أ) على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة أو مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر .

(ب) على الوزارة أو مكاتبها إكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقرة (أ) خلال فترة أسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى وفقا للقانون .

مادة ٢٤: يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل إقامته في الجمهورية . لا يكون العامل غير اليمني ملزما بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليه قاعدة المعاملة بالمثل .

يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد أو صورة منها بقيمة الاستثمارات المخصصة لتلك الأغراض .

مادة ٢٥ : على كل صاحب عمل يستخدم عاملا غير يمني أن يقوم بما يلي: أن يسجل اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال أسبوعين من تاريخ مباشرة العمل .

تعيين نظير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظم المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة ، وذلك طوال مدة عمله ، على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظيره .

تبليغ الوزارة فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين .

مادة ٢٦ : يحظر تشغيل غير اليمينيين في إحدى الحالات التالية :
إذا سبق له العمل في الجمهورية وقصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه
قضائياً .

إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل أو الجهاز الإداري أو إحدى
مؤسساته^(١) .

إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل .

إذا تحققت للوزارة إمكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها .

الباب الثالث

عقود العمل

الفصل الأول

تنظيم عقد العمل

مادة ٢٧ : عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد
شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل
وإشرافه مقابل اجر .

مادة ٢٨ : عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه لا
تزيد على ستة اشهر لدى نفس صاحب العمل ، وينص على ذلك في العقد:
ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة^(٢) .

مادة ٢٩ : تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليميني ويجوز تحديدها بموافقة
الطرفين .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى
والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات
الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات
العمل والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

يعتبر عقد العلم ساريا لذات المادة السابقة إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين .

تعتبر خدمة العامل مستمرة أثناء سريان عقد العمل دون أن ينقطع تواصلها ما يتخللها من إجازات قانونية باجر أو بدونه ، أو أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون.

مادة ٣٠ : يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ، وتكون النسخة الأصلية للعامل ، ونسخة لصاحب العمل ، ونسخة لمكتب الوزارة المختصة وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات .

يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته .

يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل إيصالا بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات .

تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها .

يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذًا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل .

مادة ٣١ : إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسئولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك .

إذا أبرم عقد العمل مقاول من الباطن فان صاحب العمل الأصلي يعتبر مسئولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك .

مسألة ٣٣ : يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ، ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل ، وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور- وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة ، والحوافز المادية ، وشروط حماية العمل ، ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد ، وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها .

تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ، ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ، ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال ^(١) .

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العملاء الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد .

(أ) لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي، وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي .

(ب) لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي عن الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي ، وإن لا تزيد مدته على المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي .

على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن - التطبيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مادة عام " الجزء الثالث ص ٧٤ وما بعدها .

يَقَع باطلا كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية ، أو يكون مخالفا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة ٣٣ : يجوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد جماعي مشترك .

يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ، ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام .

لكل منظمة نقابية تكون طرفا في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون الحاجة إلى توكيل منه بذلك .

ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمته النقابية .

مادة ٣٤ : يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ، ونسخة للوزارة ، وللعمال أن يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام إليه ^(١) .

لا يكون عقد العمل الجماعي لازما إلا بعد مراجعته وتقيده لدى الوزارة أو مكتبها المختص ، ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقائها للعقد، فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ، ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوماً تاريخ الاعتراض .

تقوم الوزارة أو مكتبها بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء .
لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك ^(١) .

الباب الثالث

الفصل الثاني

انتفاء مدة العقد

مادة ٣٥ : أولاً : يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات التالية :

(أ) إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته ، أو قدم شهادات أو وثائق مزورة .

(ب) إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي بات .

(ت) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

(ث) إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر أثناء العمل أو بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون ، أو وقع اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه.

(د) إذا لزم يثبت العالم صلاحيته للعمل أثناء الفترة الاختبارية .

(هـ) إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(و) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم إنذاره كتابة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل .

(ز) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل.

(ح) إذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.

(ط) إذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.

(ك) إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لأحكام الفصل الأول من الباب الثاني عشر من هذا القانون، أو في حالة التزام العمال بأحكام هذا القانون.

ثانياً: يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون ان يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.

(ب) إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

(ج) إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل.
 (د) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم وجود هذا الخطر ولم يَقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.
 (هـ) إذا لزم يقسم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل^(١).

(و) إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقته.
 ثالثاً: يجوز إنهاء العقد بدون إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد.
 (ب) إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمناً باستمرار علاقات العمل الفعلية .

(ت) إذا صدر حكم بإنهاء العقد.
 مادة ٣٦: يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة أن يشعر الطرف الراغب في الإنهاء بإشعار الطرف الآخر كتابة في إحدى الحالات التالية:

(أ) إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الأخرى.
 (ب) إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة.
 (ت) إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية .

(ث) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوماً متصلة ، على أن يسبق إنهاء العقد إنذار

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية .

(ج) إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.

(ح) إذا أصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

مادة ٣٧ : لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية:

أثناء تمتع العامل بأي إجازة ينص عليها هذا القانون واللوائح المنفذة له.

عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على ألا تتجاوز مدة النظر في

النزاع أربعة اشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل.

أثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية.

مادة ٣٨ : إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (٣٦)

فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء

العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر أو دفع اجر تلك الفترة كاملا بدلا

من الإشعار.

إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما إيداعه

لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.

يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (١) من هذه المادة على النحو

التالي:

(أ) ثلاثون يوما للمشتغلين باجر شهري .

(ب) خمسة عشر يوما للمشتغلين باجر نصف شهري .

(ت) أسبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو

الأسبوع .

إذا كان احتساب اجر العامل يتم على أساس الفقرة (ب) ، (ج) من البند (٣) ويدفع في نهاية كل شهر فان احتساب مدة واجر الإشعار تتم على أساس ثلاثين يوما .

مادة ٣٩: يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية ، أو إذا تم إنهاء العقد وفقا لأحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (٣٥) ، وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عز فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له ، وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة ، وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة ستة اشهر .

مادة ٤٠: إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فان مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد أقصى لا تتجاوز ثلاثة اشهر ، وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته .

مادة ٤١: إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد أقصى لا تتجاوز ثلاثة اشهر ، وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته .

مادة ٤١ : على صاحب العمل أن يمنح العامل مجانا عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقته بالعمل تتضمن بيانات بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه ^(١) .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٨ وما بعدها .

الباب الرابع

تنظيم عمل النساء والأحداث

الفصل الأول

تنظيم عمل النساء

مادة ٤٢ : تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

مادة ٤٣ : تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملا في شهرها السادس أو إذا كانت مرضعا حتى نهاية الشهر السادس، ولا يجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.

مادة ٤٤ : لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتبارا من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.

مادة ٤٥ : يحق للعاملة الحامل ان تحصل على إجازة وضع باجر كامل منتها ستين يوما .

لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. تعطي العاملة الحامل عشرين يوما إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (١) ، وذلك في الحالتين التاليتين :

(أ) إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

(ب) إذا ولدت توأم.

مادة ٤٦ : (أ) يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا، ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة .

(ب) لا يجوز تشغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان ، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

مادة ٤٧ : على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل ان يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء .

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأحداث

مادة ٤٨ : لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم، أو (٤٢) ساعة في الأسبوع ، وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل .

يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب أن لا يعمل الحدث عمل متواصلا أكثر من أربع ساعات .

يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية أو في أعمال ليلية عدا تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية .

لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات الأخرى .

مادة ٤٩ : لا يجوز تشغيل الحدث لا بموافقة ولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختص بذلك .

لا يجوز تشغيل الأحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران .

على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وأمنة للأحداث وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير .

يحظر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصناعات الضارة والأعمال ذات الخطورة الاجتماعية ، وللوزير تحديد تلك الأعمال والصناعات بقرار منه .

مادة ٥١ : على صاحب العمل الذي يستخدم أحداثا أن يقوم بمهام يلي :

ان يضع سجلا بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته للعمل ومحل إقامته أو أية بيانات أخرى تقررها الوزارة .

ان يقوم بإجراء الفحص الطبي الأولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية ، وان يفتح ملفا صحيا لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية^(١) .

ان يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث

مادة ٥٢ : يلزم صاحب العمل ان يقدم للحدث أجرا عادلا مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ألا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الأحوال ، وان يسلم هذا الأجر إلى الحدث نفسه ، ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل ان يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر لبعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الأحداث.

مادة ٥٣ : يستثنى من أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت إشراف رب الأسرة ، وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٥ وما بعدها .

الباب الخامس

الفصل الأول

الأجور

مادة ٥٤: تحدد أصناف وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية:

- طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.
- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.
- أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته.
- مردود العمل.

ظروف العمل ومكانه.

المجهود الذي يبذله العامل.

مادة ٥٥: لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة.

لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة وبحسب الأجر اليومي للعالم الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة .

مادة ٥٦: تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية:

(أ) الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.

(ب) الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل، ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافا إلى ما يستحقه من اجر عن تلك العطل.

مادة ٥٧: يستحق العامل بدلا قدره ١٥% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا.

يستحق العامل بدلا قدره ١٠% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات.

يكون العامل مستحقا لبذل العمل الليلي أو لبذل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد، ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات.

يستحق العامل اجرة الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.

مادة ٥٩: مع مراعاة أحكام المادتين (٩٩) و (١٠٠) من هذا القانون يستحق العامل اجرة الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل ، شريطة لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن ٥٠% من اجرة الأساسي ، ويكون صرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته ، ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات .

مادة ٦٠ : لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته .

مادة ٦١ : تنفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعام بالنقد المتداول قانونا وفي أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة ما يلي:

تدفع مرة في الشهر للمشتغلين باجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين باجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.

تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع.

تدفع الأجر للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.

مادة ٦٢: لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محدده.

مادة ٦٣: لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات، ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافا لذلك.

مادة ٦٤: مع مراعاة المادة (٦٩) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضا لما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن ٢٥% من أجره الأساسي ، وذلك عندما يكون الضرر ناجما عن تقصير أو إهمال.

مادة ٦٥: يؤدي الأجر في اليوم التالي من انتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

مادة ٦٦: على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجر وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي

الأجر المدفوع ، ويجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية.

لا تبرأ نمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقاته من الأجر وملحقاته ، سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه (١).

مادة ٦٧ : ١- تستحق المرأة العاملة أجرا مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وينفس شروطه ومواصفاته.

٢- على أصحاب الأعمال أن يساووا في الأجور بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة .

الفصل الثاني

البدلات

مادة ٦٨ : إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته ، ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات .

مادة ٦٩ : على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلا نقديا عنها.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٧٠ : يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير ^(١) .

الباب السادس

أوقات العمل والراحة والأجازات

الفصل الأول

تنظيم أوقات العمل

مادة ٧١ : لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ، وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل .

لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع .

يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

يجب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ، ويراعى في تحديد هذه الفترة ان لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ، ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ٧٢ : إذا حضر العامل على مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر انه قد أدى عملا فعليا .

مادة ٧٣ : يعتبر العمل ليليا إذا تم بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحا ، ولا يجوز تشغيل العامل عملا ليليا متواصلا لأكثر من شهر .

يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي .

مادة ٧٤ : يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع .

يجب ان لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد .

مادة ٧٥ : مع مراعاة أحكام المادة (٦٥) من هذا القانون يستحق العامل ، مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية ، تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية :

(أ) مرة ونصف في أيام العمل العادية .

(ب) مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي .

على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والأجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر .

مادة ٧٦ : على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والأجازات ^(١) .

الفصل الثاني

تنظيم الأجازات

مادة ٧٧ : يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك .

مادة ٧٨ : يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها .

مادة ٧٩ : يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر .

لا تحسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات و العطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته .

لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة .

على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي .

يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي .
يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض وفئات العمل .
مادة ٨٠ : يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو منقطعة
بالنسب والمعدلات التالية :-

- (أ) إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض .
 - (ب) إجازة مرضية بنسبة ٨٥% من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض .
 - (ج) إجازة مرضية بنسبة ٧٥% من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض .
 - (د) إجازة مرضية بنسبة ٥٠% من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض .
- للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استنفذت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمائل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة .
يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج .

مادة ٨١ : أ - يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي :
أن تمنح في حالة المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك .
أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه .

أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يندب أو ينقل إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها .

ب - يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة .

مادة ٨٢ : يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة. تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة المرضية من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر .

مادة ٨٣ : يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يثبت في حالته الصحية وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية .

يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال .

مادة ٨٤ : لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمه فعلية الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوما لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استُخدمت للغرض ذاته.

مادة ٨٥ : يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام .

مادة ٨٦ : يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب و الظروف التي يقرها .

مادة ٨٧ : تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوما في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوما لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك ^(١) .

مادة ٨٨ : يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل .

الباب السابع

نظام العمل والجزاءات

الفصل الأول

الواجبات

مادة ٨٩ : يلزم صاحب العمل من خلال إدارته بتحقيق ما يلي :
توفير ظروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده .

(١) انظر د . عهد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والمدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل ، ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته .

وضع برامج التدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي .

الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته .

وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة .
إعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها .

التقيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمل .

التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد أخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل .

إشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها .

مادة ٩٠ : يجب على العامل أن يلتزم بتحقيق الآتي :

أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام ، وإن يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية ، والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل

أو من ينوب عنه أو رئيسة في العمل .

التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه .

المواظبة في العمل واحترام مواعيده .

العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفائته المهنية والفنية والثقافية ، كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل .

صيانة ممتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعية تحت تصرفه ، وأن يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من أدوات أو مواد أولية غير مستهلكة .

المحافظة على إسرار العمل .

تقديم العون والمساعدة بإخلاص في حالات الأخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل في استخدام الأموال والمواد الأخرى .

التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك .

الفصل الثاني

الجزاءات

مادة ٩١ : يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها ، على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة أو مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها ، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو مكاتبها أو الاعتراض عليها كتابياً أصبحت نافذة .

مادة ٩٢ : تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشدها أصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم .

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر أن يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة خصوصية النشاط الذي يقوم به ، ومع مراعاة ما يلي :

(أ) أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات .

(ب) بيان إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار .

(ج) توضيح إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار .

يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالاً لا يقل عددهم عن عشرة عمال ان يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة ٩٣: يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون أو في عقد العمل ان يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية :
لغت النظر الكتابي .

الإنذار الكتابي .

الخصم من الأجر بما لا يزيد على ٢٠% من الأجر الأساسي .

الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه من كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الأخرى .

مادة ٩٤ : يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليها في البندين (١، ٢) من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق إداري أما العقوبات الأخرى فلا تطبق إلا بعد إجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (٩٦) من هذا القانون .

على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة أن يراعي الآتي :

(أ) تناسب العقوبة مع حجم المخالفة .

(ب) الظروف المحيطة بالعامل ومدى إنتاجية وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق ان اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل .

لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية :

(أ) بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة .

- (ت) إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوبة إليه جنائياً أو إدارياً .
- (ث) إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات .
- لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٩٣) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل .
- مادة ٩٥ : يعتبر توقيع العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (١)، (٢) من المادة (٩٣) من هذا القانون لاغياً بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ، ويجوز لصاحب العمل إزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعلياً في نفس العام .
- لصاحب العمل ان يخفض أو يلغي أياً من العقوبات الأخرى المطبقة بحق العالم متى تحسن سلوكه خلال العام .
- مادة ٩٦ : على صاحب العمل عندما تستوجب جسامته المخالفة تطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها في البندين (٣) و (٤) من المادة (٩٣) من هذا القانون ان يجري تحقيقاً إدارياً مع العامل ، ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل أو ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية .
- مادة ٩٧ : على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي :
- (أ) القيام بالتحقيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة .
- (ب) إنجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد على شهر .
- (ج) الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم .
- (د) إجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه .

(هـ) الاستماع إلى أقوال العمال الذين م على علم بظروف المخالفة وحيثياته ، للعمال ان يتظلم من نتيجة التحقيق أو ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ إبلاغه بنتائج التحقيق .

مادة ٩٨ : لصاحب العمل أن يوقف العامل شفوياً مدة لا تزيد على خمسة أيام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل كتابياً مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً عندما تستدعي مصلحة العمل أو التحقيق ذلك .

على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف :

(أ) لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل ، وإنما هو إجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق .

(ب) إعادة العامل إلى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة .

(ج) صرف الأجر المتبقي للعامل أو المخصوم منه في حالة البراءة .

يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل أو تكون تسببه ، وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف ٥٠% من أجر العامل حتى يفصل في قضيته ، شريطة ألا تزيد الفترة على ثلاثة اشهر .

لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل ، وفي هذا الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر أو جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل ، ولا يجوز فصله من الخدمة .

مادة ٩٩ : يستحق صاحب العمل من العمال فرادي وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضاً عن أي أضرار في وسائل العمل والإنتاج الناشئة عن

تقصير أو إهمال من قبل العمال ، شريطة أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه .

مادة ١٠٠ : يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كلياً أو جزئياً أو أن يعدل في حجم المنشأة أو نشاطها بعد إيلاغ الوزارة أو مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لدية والاستغناء عنهم ^(١) .

مادة ١٠١ : على صاحب العمل تبليغ الوزارة أو مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كلياً أو جزئياً عن العمل أو عند مزاولة النشاط الموقف .

يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لدية أو الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئياً أو كلياً .

يلتزم صاحب العمل في حالة إعادة نشاطه الموقف إعطاء الأولوية للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ، ويهدف إلى إحلال أعمال آخرين بدلاً عنهم .

مادة ١٠٢ : يحق للعمال الذين شملهم التخفيض أو الاستغناء التظلم أمام التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن إجراء صاحب العمل كان مجحفاً ، ويهدف إلى إحلال عمال آخرين بدلاً عنهم .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

مادة ١٠٣ : إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى سارياً مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ، ويترتب عليه استحقاق العمال أجراً كاملاً خلال تلك الفترة .

الباب الثامن

الفصل الأول

التدريب المهني

مادة ١٠٤ : يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية أو تطبيقية أو كلاهما لاكتساب المهارات في مهنة أو صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ، ويشمل ذلك تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية .

مادة ١٠٥ : لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقاً للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء ويإحدى الوسائل التالية :

- (أ) التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار .
- (ب) المشاركة في إنشاء مركز للتدريب مع أصحاب أعمال آخرين يمارسون نشاطاً مماثلاً لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار .
- (ج) المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة ، وتحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ، ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل أجور جميع العمال .
- يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التي قضاه في التدريب داخل الجمهورية ، وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ، ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب أو بعضها إذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب .

مادة ١٠٦ : تنظم الوزارة شئون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي :

(أ) الإشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظم شؤونها .

تطوير مجالات التدريب في جميع نواحيه .

الإشراف على معاهد ومراكز التدريب والاختيار .

تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته .

تحديد الاحتياجات من المتدربين وإعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

رسم سياسات القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني .

تنسيق شئون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق أقصى استفادة من إمكانياتها التدريبية .

وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع خريجي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .

(ب) الإشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختيار وتقديم المشورة الفنية .

مادة ١٠٧ : للوزير أن يقرر إنشاء معاهد أو مراكز للتدريب المهني وفقاً لما يراه مناسباً ويحدد القرار الصادر فيه كافة الأحكام اللازمة لحسن سير هذه المعاهد والمراكز ، ويجوز لأي صاحب عمل إنشاء معهد أو مركز تدريب ضمن تدريب ضمن نشاطه شريطة إخطار الوزارة بذلك .

مادة ١٠٨ : للوزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة أن يحدد شروط مشاركة أصحاب الأعمال بتدريب وإعادة تأهيل عدد معين من اليمينيين

المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لإغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقا للإمكانات التدريبية المتاحة .

مادة ١٠٩ : للوزير أن يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القياس وشروطها والجهات القائمة عليها .
للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة أو الخدمة أن يحصل على شهادة إثبات بذلك .

الفصل الثاني

التلمذة المهنية

مادة ١١٠ : يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة أو صناعة لشخص يعني بقصد إكسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة أو الصناعة خلال فترة زمنية محددة .

مادة ١١١ : يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافآت التلميذ أثناء فترة التدريب .

يجب أن يبرم العقد بين صاحب العمل وولي أمر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حدثا .

(أ) لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم يتحقق إمكانية تعليمه في مهنة أخرى لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .

(ب) على صاحب العمل عند إنهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية أن يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة . وأن تصادق الوزارة : عند مكاتبها على ذلك .

الباب التاسع

السلامة والصحة المهنية

مادة ١١٣ : على صاحب العمل عند التشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة الصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية .

مادة ١١٤ : على صاحب لعمل مراعاة القواعد التالية :

حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تكفيها شروط السلامة المهنية .
تهوية أماكن العمل وأثارها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقرها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية .
اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عواذم الصناعة .

اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار .

اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .

اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار .

تشبيد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها ، مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .

توريد المياه الكافية الصالحة للشرب وللاستخدام العمال وتسهيل استعمالها .

اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتبينة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ النجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها .

مادة ١١٥ : على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل ووسائله . ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي :

توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهني .

ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل ^(١) .

مادة ١١٦ : تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية :

- (أ) تقديم المشورة والنصح لأصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية .
- (ب) تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث .
- (ج) تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين أقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت .
- (د) تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث .
- (هـ) المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٧٩ وما بعدها .

(و) دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ، ورصد حالات الإصابات والأمراض المهنية ، واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.

مادة ١١٧ : تشكيل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ، ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها .

يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها ، على أن تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها والقواعد المنظمة لعملها .

مادة ١١٨ : على صاحب العمل القيام بما يلي :

(أ) إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه إتباعها أثناء العمل .

(ب) القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة المهنية .

(ج) إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة الوسائل الأخرى .

(د) نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب .

في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار أمر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر ن وعلى الوزير إحالة

الأمر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي ، إذا تبين بقاء الخطر وأن صاحب العمل لم يَقم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم .
 لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين له أن القرار كان تعسفيا .

الباب العاشر

تأمينات الخدمة

مادة ١١٩ : (أ) على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي :
 إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل .
 نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكنا .
 أن يوفر العمل المناسب للعامل وفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف إمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجما عن المهنة ، أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه .
 تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقا للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة .
 تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقته إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملا .
 أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم على مائة عامل في موقع العمل أو منطقته .

أن يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم إليه من قبله وللعامل أن يحصل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة .

(ب) يجوز لأصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال .

(ج) للوزير أن يلزم أصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة .

مادة ١٢٠ : يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشاً شهرياً أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، أو وفقاً لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل .

إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أستحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة . وتحتسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل ^(١) .

لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أس جزء في كافة حالات إنهاء عقد العمل .

مادة ١٢١ : يستحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤقتاً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٦ وما بعدها .

الباب الحادي عشر

تفتيش العمل

مادة ١٢٢: يجري التفتيش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات التي تطلب منهم لإغراض التفتيش

مادة ١٢٣: يختص مفتشو العمل بما يلي :

مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه إشارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطل إزالتها وتحرير ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيدا لإحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة .

إعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية بالآراء والمقترحات التي تساعد على تلافي أوجه القصور إن وجدت .

المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها .

مادة ١٢٤ : يجري التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة .

والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء .

يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية أو جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على أسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم وبظل هذا الالتزام قائما حتى بعد تركهم الخدمة .

يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة تطبيق قواعد وإجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى .
يزود مفتشو العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم وإيرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الإشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها .

مادة ١٢٥ : يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه اليمين التالية:

" أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وحياد تام وأن لا أبوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفتي ."

مادة ١٢٦ : يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية :

دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الأعمال الجارية وفحص الوثائق العقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه .

اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي .

اخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش .

اخذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش .

مادة ١٢٧ : على الوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها وفقاً لما تراه كفيلاً بتحقيق ذلك .

عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرر جسدي أو معنوي ناجماً عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وأن تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك .

يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير .

الباب الثاني عشر

منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل الأول

تسوية منازعات العمل

مادة ١٢٨ : يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية .

مادة ١٢٩ : على الطرفين المتنازعين أو ممثلهما عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر ، وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية .

إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة .

مادة ١٣٠ : عندما تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعة إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فضل الوساطة .

مادة ١٣١ : تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم أو أكثر على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل ، وذلك على النحو التالي :

ممثل عن الوزارة ... رئيساً .

ممثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية عضواً .

ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات عضواً .

على أن تتوفر في ممثلي أصحاب الأعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل .

مادة ١٣٢ : تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي :

(أ) المنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل .

(ب) المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل .

(ج) المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها .

مادة ١٣٣ : للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه ، وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وإجراء المعاينة ، بما في ذلك حق الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجب النظر في النزاع ، ويجوز للجنة أن تدب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام ،

وكذلك الاستعانة بأهل الخبرة ، كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية .

مادة ١٣٤ : تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها .

تكون قرارات لجنة التحكيم مسببة وموقعة من جميع الأعضاء ، والعضو المعارض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار .

مادة ١٣٥ : تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :

(أ) الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثين ألف ريال .

(ب) الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل .

(خ) الدعاوى المتعلقة بتفريم العاملين .

لا يجوز للجان التحكيمية أن تحكم بعقوبة سالبة للحرية .

مادة ١٣٦ : تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى اللجان التحكيمية .

يجب أن تكون الدعاوى المرفوعة موقعة من أحد طرفي النزاع أو المفوضين بممثلهم قانونا .

يطبق في شأن رفع الدعوى وإجراءات المرافعة الأحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون .

تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة .

لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة .

مادة ١٣٧ : يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة أقصاها عشرة من تاريخ رفع الدعوى .

على اللجان التحكيمية أن تنتهي النظر في الدعوى المرفوعة إليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ أول جلسة .

مادة ١٣٨: يحلف رئيس وأعضاء لجنة التحكيم إمام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالنزاهة والصدق والأمانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه.

مادة ١٣٩: إذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجان التحكيمية فإن عليه أن يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.

يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحيفة الاستئناف .

على شعبة قضايا العمل أن تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة تعقد للنظر في النزاع .

مادة ١٤٠: تنشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى أمانة العاصمة ومراكز محافظات الجمهورية وفقاً لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي :

الفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادرة من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقاً لهذا القانون .

أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون أو تشريعات العمل الأخرى .

مادة ١٤١: لا يجوز للجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون ، وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة .

مادة ١٤٢ : لا يجوز لصاحب العمل أثناء السير في إجراءات التسوية أمام اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية أن يغير شروط العمل قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه أضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي منهم .

مادة ١٤٣ : إذا تصالح الخصوم أو توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم إثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع ، وعلى هذه الجهة أن تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ .

الفصل الثاني

الإضراب المشروط

مادة ١٤٤ : لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائياً وغير قابل للطعن ، سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (١٣٩) من هذا القانون إذا كان صادراً من لجان التحكيم ، أو لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة أيام على إبلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار .

يحظر على ممثلي العمال أو اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب تحقيق مطالب أو أغراض سياسية .

مادة ١٤٥ : مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية الدعوة إلى الإضراب أو ممارسة الإضراب إلا بتوافر الشروط الآتية :

- عرض مقترح ممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن ٦٠% من إجمالي العمال لدى صاحب العمل موافقة (٢٥%) منهم على الإضراب بالاقتراع السري .

- لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي أعضائها عليه ، وحصول اللجنة النقابية أو ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية .

- أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل .

- على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة أو فرعها المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له ^(١) .

مادة ١٤٦ : يمارس الإضراب في المنشأة سلمياً وبشكل تدريجي ، بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون ، وذلك على النحو التالي :

- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة إشعار باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متتالية سابقة على البدء في مباشرته .

- التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسري التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انقضاء أربعة أيام متتالية .

- التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والممتمويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والمعدالة والاتفاقيات الدولية وللشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

في المنشأة بأكملها بعد انقضاء أسبوع من تاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفة .

مادة ١٤٧ : على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال إلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (١٤٤) .

مادة ١٤٨ : لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب .

لا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تـ وفق أحكام هذا القانون .

مادة ١٤٩ : مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ، ويعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربين يكون من شأنه أن منع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثلهم بـ مكان أو ممارسة نشاطهم المعتاد ، سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو إحداث أضرار بالملكات .

مادة ١٥٠ : ينظم حد أدنى من الخدمة الإجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي تؤدي توقف العمل فيها أثناء الإضراب إلى تعريض حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم للخطر ، أو قد ينجم عنه أزمة اقتصادية ، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي :

(أ) المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات .

(ب) المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون .

(ت) المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية .

(ث) أعمال النظافة وصحة البيئة .

(ج) أعمال البنوك والمصارف .

(هـ) مواقع العمل في الطائرات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك .

(و) الأعمال المتصلة بحظائر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها، وكذا نقل الأسماك .

(ز) الخدمات المتصلة بالسجون .

لمجلس الوزراء بقاء على عرض الوزير ان يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة الإجبارية أو المهن التي يحظر ممارسة الإضراب فيها .

يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الإجبارية ويعد رفض العامل بها خطأ جسيماً يعاقب عليه ، ولا يعفى من المسؤولية أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سبياً في ذلك .

الباب الثالث عشر

المنظمات النقابية

مادة ١٥١ : للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم تمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم .

للسنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها .

مادة ١٥٢ : مع مراعاة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم اللوائح المنفذة لهما .

الباب الرابع عشر

العقوبات

مادة ١٥٣ : تطبق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب ، وذلك دون إخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر .

مادة ١٥٤ : يعاقب بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تتجاوز (٢٠٠٠٠) عشرين ألف ريال كل من يخالف حكماً من الأحكام الواردة في الأبواب (الثاني ، الرابع ، الخامس ، الثامن ، التاسع ، الحادي عشر) من هذا القانون .

مادة ١٥٥ : يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (١٠٠٠) ألف ريال كل صاحب عمل خالف حكماً من الأحكام الواردة في الأبواب (الثالث ، التاسع ، والعاشر) من هذا القانون وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة .

مادة ١٥٦ : يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال كل من تغيب عن طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة التي تدعو إليها الوزارة أو مكتبها المختص ، وكذا جلسات اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل .

يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (١٠٠٠) ألف ريال ولا تزيد على (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال كل من زود اللجان التحكيمية أو الوزارة أو مكتبها

المختص بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة عن موضوع النزاع ،
تسبب في وقف إجراءات التصوية أو الوساطة بالعنف أو التهديد به .

يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال ولا تزيد على
(١٥,٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الإضراب
أو ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون ، أو
مارس أعمال التهديد أو العنف بهدف عرقلة العمل .

يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (١٥٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال كل
صاحب عمل أو من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلاً من العمال المضربين
إضراباً مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ،
ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى أعمالهم ^(١).

الباب الخامس عشر

أحكام ختامية

مادة ١٥٧ : تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل
طبقاً لأحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال أو ممثليهم أو أسرهم في حالة
الوفاة .

مادة ١٥٨ : تسري الأحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في
هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة للأحكام الأساسية المنصوص
عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له .

مادة ١٥٩ : على أصحاب الأعمال المساهمة في إحاطة العمال وتوعيتهم
بحقوقهم وواجباتهم وسائر الأحكام الأساسية المنصوص عليها في هذا القانون
واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد * برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات
المصرية*.

مادة ١٦٠ : يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير^(١) .

مادة ١٦١ : يصدر الوزير كافة الأنظمة والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه .

مادة ١٦٢ : يلغى هذا قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٧٠م الصادر في صنعاء وقانون العمل رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨م الصادر في عدن ، كما يلغى كل نص أو حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون^(٢) .

مادة ١٦٣ : يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية - بصنعاء

بتاريخ : ٨ شوال ١٤١٥هـ الموافق ٩ مارس ١٩٩٥م

رئيس مجلس الوزراء

رئيس الجمهورية

عبد العزيز عبد الغني

الفريق علي عبد الله صالح

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٦٢ وما بعدها .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٦٢ وما بعدها .

الباب الرابع

قانون العمل في دولة البحرين

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في دولة البحرين وذلك فيما يلي :

مرسوم بقانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٢

بإصدار قانون النقابات العمالية

نحن حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين .

بعد الإطلاع على الدستور ، وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ، وعلى القانون البحري الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ ، وبناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية ، وبعد موافقة مجلس الوزراء على ذلك ، رسمنا بالقانون الآتي

المادة الأولى : يعمل في شأن النقابات العمالية بأحكام القانون المرافق ^(١) .

المادة الثانية : يلغى الباب السابع عشر الخاص بالتنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة الثالثة : تستمر التنظيمات العمالية القائمة وقت العمل بأحكام هذا القانون في مزاولة مهامها لحين تشكيل التنظيمات النقابية العمالية الجديدة .
 المادة الرابعة : يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون ^(١) .

المادة الخامسة : على رئيس مجلس الوزراء ، والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ^(٢) .

ملك مملكة البحرين

حمد بن عيسى آل خليفة

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبد النبي عبد الله الشعلة

رئيس مجلس الوزراء

خليفة بن سلمان آل خليفة

صدر في قصر الرفاع :

بتاريخ ١٧ رجب ١٤٢٣هـ

الموافق ٢٤ سبتمبر ٢٠٠٢ م

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٤٥ وما بعدها .

(٢) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٩ وما بعدها .

قانون النقابات العمالية

الباب الأول

أحكام عامة

مادة ١ : في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها : منظمة نقابية عمالية: تنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ، ويشمل ذلك : النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين . النقابة العمالية : تنظيم يضم عدداً من العمال في منشأة معينة أو قطاع معين أو نشاط محدد ، يشكل وفق أحكام هذا القانون . الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين : تنظيم يضم كافة النقابات العمالية على مستوى المملكة .

الوزارة : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

الوزير المختص : وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

مادة ٢ : تسري أحكام هذا القانون على :

أ) العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي .

ب) العاملين المخاطبين بأحكام القانون البحري .

ج) العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية .

مادة ٣ : حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة، وكذلك حرية الانسحاب منها . ولا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو للتأثير على العمال على أي وجه من الوجوه .

مادة ٤ : تتمتع المنظمات النقابية العمالية المنصوص عليها في هذا القانون بالشخصية الاعتبارية المستقلة وذلك من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى الوزارة .

مادة ٥ : يجب أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي :

- أ) اسم المنظمة وعنوان مقرها الرئيسي .
- ب) الأهداف التي سيتم من أجلها تأسيس المنظمة .
- ج) إجراءات انضمام الأعضاء بالنسبة للنقابة العمالية ، وفصلهم منها ، وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو وحالات وشروط الإعفاء منه .
- د) عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة ، ومدة ، وكيفية انتخابهم ، ومواعيد اجتماعات مجلس الإدارة ، وكيفية استكمال الأماكن الشاغرة به ، واختصاصاته .
- هـ) إجراءات تأديب الأعضاء بالنسبة للنقابة العمالية عن المخالفات المسلكية ، والعقوبات التي توقع عليهم ، والهيئات المختصة بالتحقيق والتأديب
- و) الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم للأعضاء في حالات الضرورة
- ز) شروط تعيين موظفي المنظمة وإجراءاته وكيفية إنهاء خدمتهم .
- ح) كيفية حفظ أموال المنظمة ، ونظامها المالي ، وسجلاتها ودفاتها المالية
- ط) إجراءات ومواعيد وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية .

الباب الثاني

البنيان النقابي - وأهدافه

مادة ٦ : يتكون البنيان النقابي من النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

مادة ٧ : تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ، وتعمل بوجه خاص على تحقيق الأغراض الآتية :

- أ) نشر الوعي النقابي بين العمال .
- ب) رفع المستوى الثقافي للعمال .
- ج) رفع المستوى المهني والفني للعمال .
- د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .
- هـ) المشاركة في المحافل العمالية العربية والدولية ، وعرض وجهة نظر عمال مملكة البحرين من خلالها. ويجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة وأن تكون جمعيات تعاونية ونواد اجتماعية ^(١) .

الفصل الأول

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

مادة ٨ : الاتحاد العام لنقابات العمال هو المسئول عن العمل النقابي لعمال البحرين ، ويباشر بوجه خاص الاختصاصات التالية :

- أ) وضع السياسة العامة وميثاق شرف العمل النقابي لعمال مملكة البحرين .
- ب) تدعيم التعاون بين النقابات العمالية والوزارة .
- ج) تدعيم التعاون بين النقابات العمالية وأصحاب الأعمال .
- د) إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية .
- هـ) المشاركة في وضع الاستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة وفي التفاوض الجماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي مع الجهات المعنية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٧٤ وما بعدها .

- و (المشاركة في المجالس واللجان المعنية بشئون العمل والعمال .
- ز (اقتراح إنشاء نقابات عمالية جديدة .
- ح (التصريح للنقابات العمالية بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية وإخطار الوزارة .
- ط (التصريح لممثلي النقابات العمالية بحضور المؤتمرات خارج مملكة البحرين .
- ي (تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات .
- ك (النظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية .
- ل (النظر في المسائل التي تحال إليه من مجالس إدارات النقابات العمالية .
- مادة ٩ : يقر الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة المسؤولية النقابية لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية، ويضع نموذجاً لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات ^(١) .

الفصل الثاني

النقابة العمالية

الفروع الأول

تأسيس النقابة

مادة ١٠ : للعمال في أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية " ٦٣ ما بعدها .

الاتضمام إليها . ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة.

مادة ١١ : تتم إجراءات تكوين النقابة بإيداع نظامها الأساسي وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية في المملكة ^(١) .

الفصل الثاني

أجهزة النقابة

مادة ١٢ : تتكون أجهزة النقابة من :

- أ (الجمعية العمومية .
 - ب (مجلس الإدارة .
 - ج (اللجان العاملة طبقاً للنظام الأساسي لكل نقابة .
- مادة ١٣ : تختص الجمعية العمومية للنقابة بما يلي :
- أ - انتخاب مجلس الإدارة .
 - ب - تعديل النظام الأساسي ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الإدارية والمالية .
 - ج - إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة .
 - د - تعيين مدقق الحسابات وتحديد أتعابه .
 - هـ - إقرار الميزانية السنوية والحساب الختامي وتقريري مجلس الإدارة ومدقق الحسابات .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

و - النظر في المسائل التي تعرض عليها من قبل مجلس الإدارة أو الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

الفوم الثالث

شروط العضوية

مادة ١٤ : يشترط في عضو النقابة العمالية :

- أ) أن يكون من بين العاملين الذين تسمى بشأنهم أحكام هذا القانون .
- ب) ألا يكون صاحب العمل في المنشأة ، أو من المسؤولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها .

الباب الثالث

الموارد المالية للمنظمات النقابية العمالية

والإعفاءات المقررة لها

مادة ١٥ : تتكون موارد المنظمات النقابية العمالية من :

- أ) رسم الانضمام .
- ب) الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء .
- ج) الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس الإدارة بعد موافقة الوزارة .
- د) ريع الحفلات والأنشطة المختلفة المخصص دخلها لصالح العمل النقابي .
- هـ) الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام هذا القانون أو النظام الأساسي للمنظمة .

مادة ١٦ : تفي المنظمات النقابية من الرسوم المقررة على العقارات التي تملكها أو تستأجرها، والرسوم الجمركية المقررة على السلع المستوردة لصالح العمل النقابي . ولا يجوز التصرف في السلع المستوردة المعفاة

جمركياً قبل مضي خمس سنوات على استيرادها وإلا استحقت عنها الرسوم الجمركية ^(١) .

الباب الرابع

حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها

مادة ١٧ : يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي ، أو بناءً على حكم قضائي .

مادة ١٨ : يتولى مجلس إدارة الاتحاد بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي .

الباب الخامس

أحكام متنوعة

مادة ١٩ : يصدر بشأن تفرغ أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية للعمل النقابي قرار من الوزير ، بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال ، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ، يتضمن قواعد وشروط هذا التفرغ والمعاملة المالية للعضو المتفرغ ، والمهام النقابية وقواعد التفرغ الخاصة بها .

مادة ٢٠ : يحظر على المنظمات النقابية العمالية :

أ - القيام بأية أنشطة تخرج عن الأغراض النقابية الواردة بهذا القانون .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والمعادلة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٤٥ وما بعدها .

ب - توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات .

ج - استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على أي حق آخر من حقوقه .

د - ممارسة العمل المياسي .

مادة ٢١ : الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصلحتهم وفقاً للضوابط التالية :

أ - موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري .

ب - منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب ، وإخطار الوزارة بذلك .

ج - أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال .

د - عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم .

هـ - عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي : الأمن - الدفاع المدني - المطارات - الموانئ - المستشفيات - المواصلات - الاتصالات السلكية واللاسلكية - الكهرباء - الماء .

ز - عدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل ، ويحسم الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة من المحكمة الكبرى المدنية - برئاسة أحدهم - يندبهم وزير العدل والشئون الإسلامية في أول كل سنة قضائية ، ومنسوب عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها ، ومنسوب عن وزارة

التجارة والصناعة يندبه وزيرها ، ومندوب عن ديوان الخدمة المدنية يندبه رئيس الديوان ، ومندوب عن الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومندوب عن منظمات أصحاب الأعمال . وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة ، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس . وتندب اللجنة من بين أعضائها من يتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل ، ويجوز لها أن تستعين بذوي الخبرة من خارجها ، ويكون التوفيق بناء على طلب الطرفين ، فإذا رفضا اللجوء إليه أو تعذر الوصول إلى حل من خلاله تتعقد اللجنة بهيئة تحكيم وتفصل في النزاع دون حاجة إلى موافقة أي من طرفيه وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع . ويحدد وزير العدل والشئون الإسلامية بقرار منه مكان ومواعيد وإجراءات انعقاد هيئة التوفيق والتحكيم ومقابل أتعابها وكيفية تنفيذ قراراتها ^(١) .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الباب الخامس

قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتناول في هذا الباب قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية وذلك فيما يلي :

قانون مؤقت رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢

قانون معدل لقانون العمل

الفصل الأول

مدى تطبيق القانون وتفسير مصطلحاته

المادة ١ : يسمى هذا القانون (قانون معدل لقانون العمل لسنة ٢٠٠٢) ويقرأ مع القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المشار إليه فيما يلي بالقانون الأصلي وما طرأ عليه من تعديل لقانون واحدًا ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ : يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة : وزارة العمل .

الوزير : وزير العمل .

الأمين العام : الأمين العام للوزارة .

صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر .

الجمعية : الهيئة التي تمثل أصحاب العمل .

العمال : كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل .

العمل : كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي .

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة إنجازه على ثلاثة أشهر .

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته إنجازه مدة محدودة .

العمل الموسمي : العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر .

عقد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى .

عقد العمل : اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين .

الأجر : كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي .

الحدث : كل شخص ذكرًا كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة .

المؤسسة : الجهة التي تقدم خدمات أو تعمل في إنتاج السلع أو توزيعها .

المرجع الطبي : الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير .

المرض المهني : الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (١) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (٢) الملحقين بهذا القانون .

إصابة العمل : إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه. المستحق : المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

النقابة : تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون .
الهيئة الإدارية : الهيئة الإدارية للنقابة .

النزاع العمالي الجماعي : كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو الجمعية من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه ^(١) .

المادة ٣ : مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة (١٢) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء :
أ- الموظفين العامين وموظفي البلديات .

ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أحد .

ج- خدم المنازل وبساتينها وطهااتها ومن في حكمهما .

د- عمال الزراعة عدا الذين يتم إخضاعهم لأي من أحكام هذا القانون وتحدد فئاتهم والأحكام المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " المستأجر العربي والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين المستأجر العربي والمستأجر الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٩٦ وما بعدها .

المادة ٤ : أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون .

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون ^(١) .

الفصل الثاني

التفتيش على العمل

المادة ٥ : تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ٦ : يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وإن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله .

المادة ٧ : تحدد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافأته كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية .

المادة ٨ : على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي :

أ- أن يرسل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته للعمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة .

ب- أن يحتفظ في مؤسسته بالسجلات الواجب عليه الاحتفاظ بها بما في ذلك سجلات العمال والمكتربيين منهم .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات القضائية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

المادة ٩ : أ- يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك .

ب- للمفتش الطلب من صاحب العمل إزالة مخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ تبليغه إنذاراً خطياً بذلك وفي حالة تخلفه فللوزير أو من يفوضه أن يقرر إغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها ^(١) .

ج- تحكم المحكمة على المخالف بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على خمسمائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى لأي سبب من الأسباب التقديرية المخففة .

الفصل الثالث

التشغيل والتوظيف المهني

المادة ١٠ : أ- تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية .

ب- مع مراعاة أحكام أي تشريع آخر ، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام خدم المنازل وبساتينها وطهايتها ومن هم في حكمهم من غير الأردنيين .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك كيفية إدارتها وإشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية .

المادة ١١ : لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالاته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً أو بكليتا العقوبتين وإقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بفرض التشغيل .

المادة ١٢ : أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمل العرب .

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد

ج- تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجنده بما في ذلك العمال المستثنيين من أحكام هذا القانون بموجب الفقرتين (ج ، د) من المادة (٣) منه ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام .

د- للوزير بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي المعوق شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع رسم تصريح العمل لعامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة دائمة إلى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وإذا كانت مهام العامل غير الأردني تقتصر على تقديم العون للمعوق :

هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب .

و- تعتبر مخالفة لإحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية :

- ١- استخدامه دون الحصول على تصريح عمل .
- ٢- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلاً على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة .
- ٣- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها .
- و- يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استخدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير .

المادة ١٣ : على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بواسطة برامج

وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عددا لا يقل عن ٢% (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنياً واجر كل منهم .

المادة ١٤ : إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة ^(١) .

الفصل الرابع

عقد العمل

المادة ١٥ : أ- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة

ب- يعتبر العامل المعين لمدة غير محدودة بأنه مستمر بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة فيعتبر مستمر في عمله خلال تلك المدة .

ج- إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدًا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في علوم الكمبيوتر وعلوم الإنترنت ص ٤٥ وما بعدها .

د- يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة انه عامل لمدة غير محدودة .

هـ ١- لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقالة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحق لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .

٢- ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الأصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي للمقاول الفرعي وقت رفع الدعوى .

٣- للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين أن يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند ترحامهم بنسبة حق كل منهم .

المادة ١٦ : يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .

المادة ١٧ : لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظروف الذي اقتضى هذا العمل .

المادة ١٨ : لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان أقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يحيز ذلك في عقد العمل .

المادة ١٩ : على العامل :

أ- تأدية العمل بنفسه وان يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وان يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة .

ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف .

ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله .

د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الاستحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والصارية .

المادة ٢٠ : أ- تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العامل ، وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل ، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل ، ومعلوماته أو أدواته أو آلاته أو موارده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك

ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو

معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك .

المادة ٢١ : ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية :

أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه .

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي .

المادة ٢٢ : لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل .

المادة ٢٣ : أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة .

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال .

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

المادة ٢٤ : مع مراعاة ما ورد في المادة (٣١) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتعلق بالشكاوى

والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه .

المادة ٢٥ : إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشتغال واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢ و ٣٣) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل .

المادة ٢٦ : أ- إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون .

ب- إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٩) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد .

المادة ٢٧ : أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشتغال إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :

١- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .

٢- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة .

٣- العامل في أثناء أجازته السنوية أو المرضية أو الأجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء أجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للتلتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .

ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استأجر العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة .

المادة ٢٨ : لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره .

ب- إذا لم يقدّم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابية مرتين .

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل

إبذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

و- إذا أفشى العامل الأمرار الخاصة بالعمل .

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي لكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بَيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخرلاً بالأداب العامة في مكان العمل .

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

المادة ٢٩ : يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

أ- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون ^(١) .

ب- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .

ج- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم وللشريعة الإسلامية ص ٥٦ وما بعدها .

د- تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (١٤) من هذا القانون .

هـ- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .

و- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

المادة ٣٠ : على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه لديه من أوراق شهادات أو أدوات .

المادة ٣١ : أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقيف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها ، كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك .

ب- يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ .

ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية ، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

د- إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة أن على صاحب العمل إعادة عدد من العمال إلى مواقعهم وأن ظروف صاحب العمل تحتتمل ذلك فيجوز

لصاحب العمل الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ هذا القرار وتُنظر المحكمة فيه تقييماً بصورة مستعجلة بحيث يبيت في الاستئناف خلال مدة لا تتجاوز شهراً ويكون قرارها قطعياً .

هـ - يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة .

المادة ٣٢ : مع مراعاة أحكام المادة (٢٨) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة .

المادة ٣٣ : أ- بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مائل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة

ب- تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من قبل الوزير أو من يفوضه .

ج) يجوز أن ينص نظام أي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على أن يكون استثمار أمواله كلياً أو جزئياً أو أسهم أو حصص الشركة التي أسس فيها ذلك الصندوق .

د) أن يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب أن يتضمن نظام أي منها على الأمور المتعلقة بإدارة الصندوق بما في ذلك ما يلي :

وجود هيئة عامة للصندوق تتألف من جميع العاملين الأعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الأقل سنوياً لإقرار حسابات الصندوق ومناقشة الأمور الإدارية والمالية وانتخاب ممثليها في لجنة إدارة الصندوق .

المادة ٣٤ : إذا توفى العامل تؤول إلى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون بالإضافة إلى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة ٣٣ من هذا القانون .

المادة ٣٥ : أ- لصاحب العمل استخدام أي عام قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وإن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور ^(١) .

ب- يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

ج- إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتخصب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل .

الفصل الخامس

عقد التدريب المهني

المادة ٣٦ : أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل وان يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب .

ب- ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع .

ج- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه .

المادة ٣٧ : تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة للمتدرب في كل مرحلة ويجب أن لا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل وان لا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بتعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنتشر في الجريدة الرسمية .

المادة ٣٨ : يجوز إنهاء عقد التدريب بناء على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية :

أ- إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه .

ب- إذا لم يَقم أحدهما بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما .

ج- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين .

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التكريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التكريب الجديد .

هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة^(١) .

الفصل السادس

عقد العمل الجماعي

المادة ٣٩ : ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة

المادة ٤٠ : يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين وإذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء وتبلغ الوزارة بنسخة عن هذا الإشعار.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المرافعات المدنية والتجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة " ص ٩٦ وما بعدها .

المادة ٤١ : أ- إذا انتهى العقد الجماعي بانتهاء أجله أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من هذا القانون وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً .

ب- أن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل المعاس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم .

المادة ٤٢ : أ- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً للفئات التالية :

١- أصحاب العمل وخلفهم بمن فيهم ورثتهم والأشخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو عند انتماجها بغيرها .

٢- للعمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الاتحاد والذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضواً في الاتحاد وقت إبرام العقد .

٣- عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة .

٤- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي .

ب- يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطتين بالعقد الجماعي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

المادة ٤٣ : للوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل أو العمال وبعد إجراء دراسة مناسبة تشتمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من

أصحاب العمل والعمال المعنيين أن يقرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئة منهم في جميع المناطق أو في منطقة معينة وتنتشر القرارات الصادرة بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية .

المادة ٤٤ : يصدر الوزير تعليمات تحدد كيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والالتزام إليها واستخراج صور عنها وغير ذلك من الأمور التنظيمية المتعلقة بهذه العقود ويتم تعليق بيان يشير إلى وجود العقد الجماعي وإلى طرفي العقد وتاريخه ومكان إجرائه داخل المؤسسة وفي أماكن العمل .

الفصل السابع

حماية الأجور

المادة ٤٥ : يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقرر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر .

المادة ٤٦ : أ- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون .

ب- أن توقييع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد .

المادة ٤٧ : لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية :

أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (١٠%) من الأجر .

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .

ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى .

د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار .

هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين .

و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي .

ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلّفه من المواد والأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا .

المادة ٤٨ : لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:

أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بنون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له

ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه .

المادة ٤٩ : إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة أو كلفة إصلاحها على أن لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الإضرار التي تسبب العامل بها .

المادة ٥٠ : إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة .

المادة ٥١ : أ- تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون ، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ، ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة وذلك باستثناء الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية .

ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصنفي أو وكيل التقليلة للعامل أو لورثته فوراً بمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل اجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التقليلة أو التصفية^(١).

المادة ٥٢ : أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

ب- تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قراراتها إلى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليستخذ القرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها أجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنتشر القرارات النهائية التي تصدر بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها .

المادة ٥٣ : يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٥٤ : أ- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الخصميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه الأجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فالعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة .

ب- لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية :-

١- دعوى أي شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور .

٢- الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبيانات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

ج- يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صاحب العمل وخلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى ، أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وقاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها والسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء أن تطلب من أي

من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى .

د- يجوز لسلطة الأجور أن تطلب إلى صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها ^(١) .

هـ- تنتظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعى وتنتظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار .

و- يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيم .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد * شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية * ص ٤٢ وما بعدها .

ز- يعفى من الرسوم والطوابع والادعاء المقدم من العامل لمصلحة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء .

ح- تصرف للمصلحة وللموظفين العاملين معها المكافآت التي يقرها الوزير ويؤخذ بعين الاعتبار عدد القضايا التي قدمت إليها وفصلت فيها وبشترط في ذلك أن تقوم المصلحة بمهامها خارج أوقات الدوام الرسمي .

الفصل الثامن

تنظيم العمل والإجازات

المادة ٥٥ : على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه .

المادة ٥٦ : أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

ب- يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم .

المادة ٥٧ : يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في هذا القانون :

أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها .

ب- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها .

المادة ٥٨ : لا تسري أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل المنصوص عليها في هذا القانون على الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها .

المادة ٥٩ : أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥% من أجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (١٥٠%) من أجره المعتاد.

المادة ٦٠ : أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب- يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر .

ج- يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية

إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر .

المادة ٦١ : أ- لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من الإجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها .

ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .

ج- يجوز تأجيل أجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الأجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليها ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على أجازته^(١).

د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الإجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل .

المادة ٦٢ : إذا لم تؤخذ الإجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٩٦ وما بعدها .

المادة ٦٣ : إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الإجازة .

المادة ٦٤ : يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها .

المادة ٦٥ : لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات ونصف الأجر إذا كان بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات .

المادة ٦٦ : أ- لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية .

١- إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية .

٢- لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأكل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة.

ب- يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

المادة ٦٧ : للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تقصد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

المادة ٦٨ : لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمراقبة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها .

المادة ٦٩ : تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة .

أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

المادة ٧٠ : للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة .

المادة ٧١ : للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

المادة ٧٢ : على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال ^(١) .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ٧٣ : مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور .

المادة ٧٤ : لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

المادة ٧٥ : يحظر تشغيل الحدث :

أ- أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة .

ب- بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً .

ج- في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية .

المادة ٧٦ : على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية:

أ- صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .

ب- شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

ج- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وأجازاته ^(١) .

المادة ٧٧ : يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاء بغرامة لا

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٤٦ وما بعدها .

تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

الفصل التاسع

السلامة والصحة المهنية

المادة ٧٨ : أ- يتوجب على صاحب العمل ما يلي :

١- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه .

٢- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها .

٣- إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن .

٤- توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .

ب- لا يجوز تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ٧٩ : يحدد الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة بتعليمات يصدرها ما يلي :

أ- الاحتياطات والتدابير التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات أو في أي منها لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة.

ب- الأجهزة والوسائل التي يجب توفيرها في المؤسسات أو في أي منها لحماية العاملين فيها من أخطار العمل وأمراض المهنة ووقايتهم منها .

ج- الأسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير .

المادة ٨٠ : على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية المختصة.

المادة ٨١ : لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يسمح بإدخال أي نوع من الخمر أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة إلى أماكن العمل أو أن يعرضها فيها كما لا يجوز لأي شخص الدخول إلى تلك الأماكن أو البقاء فيها لأي سبب من الأسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات أو العقاقير

المادة ٨٢ : يجب على العمال في أي مؤسسة التقيد بالأحكام والتعليمات والقرارات الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية واستعمال الأجهزة الخاصة بها والمحافظة عليها والامتناع عن أي فعل يحول دون تنفيذ تلك الأحكام والقرارات والتعليمات والامتناع عن العبث بأجهزة الوقاية والسلامة والصحة المهنية أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة .

المادة ٨٣ : للوزير بعد استطلاع آراء الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتنتشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين محليتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية .

المادة ٨٤ : أ- إذا خالف صاحب العمل حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيهما إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة .

ب- يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذار إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها .

ج- يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف .

د- للوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب .

المادة ٨٥ : يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الأنظمة اللازمة في الأمور التالية :

أ- تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة وتحديد اختصاص تلك اللجان والمشرفين وواجباتها .

ب- العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات أصحاب العمل في توفيرها وكيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والأجهزة الواجب توافرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية الدورية للعمال .

ج- الوقاية والسلامة من الآلات والمكينات الصناعية ومواقع العمل .

الفصل العاشر

إصابات العمل وأمراض المهنة

المادة ٨٦ : تطبيق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به .

المادة ٨٧ : أ- إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث وإن يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (٤٨) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته .

ب- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثلها في حالة مخالفته لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .

المادة ٨٨ : يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة ناشئاً عن عمله وذلك بالاستناد إلى تقرير من المرجع الطبي .

المادة ٨٩ : مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل .

المادة ٩٠ : أ- إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر ألف ومائتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار .

ب- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (٧٥%) من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفف ذلك البديل إلى (٦٥%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة .

ج- إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون^(١) .

د- إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقاً للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد * التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ص ٨٦ وما بعدها .

المادة ٩١ : يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله .

المادة ٩٢ : أ- يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقره الأمين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في أي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره إلى ذوي العلاقة .

ب- لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل أو المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت شروط استحقاقها .

ج- لا تسمع أي دعوى أمام المحكمة تتعلق بالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون إذا كان الطلب قد قدم بشأنه إلى المفوض وكان لا زال قيد النظر لديه ^(١) .

المادة ٩٣ : لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الوفاة إذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة .

المادة ٩٤ : أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على أن يثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثلته وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من الحالات التالية:

١- إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب .

٢- إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية .

٣- إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية الأمن الصناعي المعلن عنها والواجب إتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة .

ب- لا تنطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (٣٠%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال .

المادة ٩٥ : لا يجوز في أي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى أحكام هذا القانون أو الحجز عليه إلا لدفع النفقة وفيما لا يتجاوز

ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز إحالته إلى أي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه أو بالادعاء بتقاض التعويض المستحق بعد وفاة العامل ^(١) .

المادة ٩٦ : مع مراعاة أحكام المادة (٩٥) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه وفقاً للأنصبة المعينة في الجدول رقم (٣) الملحق بهذا القانون .

الفصل الحادي عشر

نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل

المادة ٩٧ : أ- للعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعمال في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية .

ب- يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو التنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل .

ج- يحظر على نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل القيام بأي أعمال تنطوي على تدخل من أي منها إزاء الأخرى ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، فيما يتعلق بتكوينها أو إدارتها أو كيفية تسيير أعمالها .

المادة ٩٨ : أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تؤسس النقابة من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين في المهنة الواحدة أو المهن المتماثلة أو المرتبط بعضها ببعض في إنتاج واحد .

^(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية : مستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشرعية : سلامة ص ٣٣ وما بعدها .

ب- للوزير أن يصدر قراراً بتصنيف المهن والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال وأن يحدد في قراره مجموعات المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها وذلك بحكم تماثلها أو المرتبط بعضها ببعض أو اشتراكها في إنتاج واحد أو متكامل وإن يجعل قراره بذلك ساري المفعول على النقابات القائمة .

المادة ٩٩ : أ- تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية :

١- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في نطاق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون .

٢- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم .

٣- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال .

ب- للنقابة فتح فروع لها في المملكة وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بالعلاقة بين النقابة وفروعها بموجب نظامها الداخلي .

المادة ١٠٠ : يضع الاتحاد العام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي الوزارة نظاماً داخلياً للاتحاد والنقابات على أن يتضمن النظام الداخلي الأمور التالية:

أ- اسم النقابة وعنوان مركزها الرئيسي .

ب- الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها .

ج- إجراءات انتساب الأعضاء للنقابة وفصلهم منها .

د- كيفية تأسيس فروع النقابة في أنحاء المملكة وشروط تشكيل اللجان فيها وإجراءاتها .

هـ- عدد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة ومدة ولايتها وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعاتها وتعبئة الشواغر في عضويتها وصلاحياتها .

- و- الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة والالتزامات التي يتحملها والحالات التي يتعرض فيها للعقوبات المسكوبة بما في ذلك الغرامة والفصل من النقابة.
- ز- الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لعضو النقابة في حالات الضرورة بما في ذلك المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين .
- ح- شروط تعيين الموظفين والمستخدمين في النقابة وإجراءاتها وإنهاء خدماتهم .
- ط- كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقيدوها المالية .
- ي- إجراءات دعوة الهيئة العامة للنقابة إلى اجتماعاتها العادية وغير العادية.
- المادة ١٠١ : أ- تعتبر نقابات العمال المسجلة قبل نفاذ هذا القانون قائمة وكأيتها مسجلة بمقتضاه .
- ب- تعتبر نقابات أصحاب العمل المسجلة قبل نفاذ هذا القانون بمثابة جمعيات مسجلة قضاة .
- ج- على نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل المذكورة أعلاه توفير أوضاعها وأنظمتها وتسمياتها مع أحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذه .
- المادة ١٠٢ : أ- يقدم طلب تأسيس أي نقابة للعمال أو لجمعيات أصحاب العمل موقعا من قبل المؤسسين إلى مسجل النقابات والجمعيات في الوزارة مرفقا بما يلي :
- ١- النظام الداخلي للنقابة أو الجمعية مدرجا فيه اسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها .
- ٢- أعضاء الهيئة الإدارية الأولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين .

ب- لمسجل النقابات والجمعيات أن يكلف الهيئة الإدارية بتزويده بأي تفاصيل إضافية يسراها ضرورة لدراسة الطلب وإتمام إجراءات تسجيل النقابة أو الجمعية .

ج- يترتب على مسجل النقابات والجمعيات أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل أي نقابة أو جمعية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه فإذا وافق على الطلب أصدر شهادة بتسجيل النقابة أو الجمعية وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية وإذا قرر رفض الطلب فلهذا الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ القرار .

د- يجوز للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة أو جمعية الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٣ : أ- تعتبر النقابة أو الجمعية قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بموجبه وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتباراً من تاريخ :

١- نشر قرار مسجل النقابات والجمعيات بتسجيل النقابة أو الجمعية في الجريدة الرسمية .

٢- أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو الجمعية .

٣- أو انقضاء مدة الطعن المنصوص عليها في المادة (١٠٢) من هذا القانون .

ب- على النقابة أو الجمعية تزويد سجل النقابات والجمعيات بأي تغيير أو تعديل يطرأ على نظامها الداخلي وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجرائه .

المادة ١٠٤ : ترسل جميع المراسلات والإشعارات للنقابة أو الجمعية إلى عنوانها المسجل ويجب أن يبلغ مسجل النقابات بأي تغيير فيه خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل النقابات والجمعيات لدى المسجل وإلا اعتبر العنوان المسجل أصلاً قائماً .

المادة ١٠٥ : يقوم المسجل بإلغاء شهادة تسجيل النقابة أو الجمعية إذا ثبت أنها أصبحت غير قائمة أما لحظها اختيارياً أو لأنها حلت وفقاً لأحكام هذا القانون أو بقرار قضائي .

المادة ١٠٦ : تحل النقابة أو الجمعية اختيارياً بموافقة ثلثي أعضاء الممسدين لاشتراكاتهم في اجتماع غير عادي تعقده الهيئة العامة للنقابة أو الجمعية لهذه الغاية دون غيرها وتتم تصفية أموالها وحقوقها والتصرف بها في هذه الحالة وفقاً لأحكام النظام الداخلي ويجب إشعار الوزير والاتحاد العام لنقابات العمال بقرار الحل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية .

المادة ١٠٧ : أ- إذا تخلفت النقابة أو الجمعية عن تقديم أي إشعار أو كشف أو ميزانية عمومية أو أي من الحسابات أو المستندات التي يوجب هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاء تقديمها إلى الوزارة فتعاقب النقابة أو الجمعية أو من يمثلها قانوناً بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها لأي سبب من الأسباب .

ب- إذا خالفت النقابة أو الجمعية أحكام نظامها الداخلي فعليها تصويب الوضع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر إما بنفسها أو بطلب من الوزارة أو

الاتحاد العام لنقابات العمال فإذا لم تقم بتصويب الوضع خلال المدة المقررة فتحال من قبل الوزير أو من ينوبه إلى محكمة البداية المختصة لمحاكمتها من أجل تلك المخالفة وللمحكمة أن توقف النقابة أو الجمعية عن العمل لحين صدور قرارها في الدعوى.

المادة ١٠٨ : أ- يحق لأصحاب العمل في أي مهنة تأسيس جمعية لهم لرعاية مصالحهم المهنية في ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون .

ب- تؤسس جمعية أصحاب العمل من قبل مؤسسين لا يقل عددهم عن ثلاثين شخصاً من أصحاب العمل في بناء مهنة واحدة أو في مهنة متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد وتحدد هذه المجموعات المهنية بقرار من الوزير بالاتفاق مع ممثلي الجمعية ولصاحب العمل في أي مهنة الحق في الانتماء إلى الجمعية التي تمثل مهنته أو الامتناع عن ذلك .

ج- يشترط في المؤسس لأي جمعية من جمعيات العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتماء إليها ما يلي :

- ١- أن يكون أردني الجنسية^(١) .
- ٢- أن لا يقل عمر المؤسس عن (٢٥) سنة وعمر طالب الانتماء عن ١٨ سنة .

٣- أن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأداب العامة .

المادة ١٠٩ : لا يجوز إنفاق أموال نقابة العمال إلا في الغايات المشروعة والمتعلقة بمصلحة النقابة بما في ذلك ما يلي :

- أ- الرواتب والعلاوات والتنفقات للموظفين العاملين فيها وللأعضاء المتفرغين للعمل فيها .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

- ب- نفقات إدارة النقابة بما في ذلك أجور تنفيذ حساباتها .
- ج- رسوم الدعاوى القضائية التي تقيمها النقابة أو تقام عليها ونفقاتها إذا كانت هي أو أي عضو من أعضائها طرفاً في الدعوى وكانت من أجل تأمين أي حقوق للنقابة أو حمايتها أو كانت تتعلق بحقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل .
- د- نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بعضو من أعضائها .
- هـ- تعويض الأعضاء عن أي خسارة ناشئة عن نزاع عمالي .
- و- الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عيالتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة أو الحوادث التي تقع لهم .
- ز- نفقات الخدمات التعليمية والاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء .
- المادة ١١٠ : أ- تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال وتكون له شخصية اعتبارية وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة .
- ب- يتكون الاتحاد من أعضاء النقابات التي يتألف منها الاتحاد ويتمتع بجميع الحقوق التي تتمتع بها النقابة .
- ج- يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منهما على موافقة الأكثرية العادية لهيئتها العامة وإن تحيط المسجل علماً بذلك خطياً .
- د- يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللإتحادات المهنية المسجلة الانضمام إلى أي منظمة عمالية عربية أو دولية ذات أهداف ووسائل مشروعة .
- هـ- تنظم شؤون الاتحاد العام والإتحادات المهنية بنظام خاص يصدر لهذه الغاية .
- المادة ١١١ : لا يعاقب أي موظف في أي نقابة للعمال أو أي عضو فيها ولا تتخذ إجراءات قانونية أو قضائية بحقه بسبب اتفاق مبرم بين أعضاء

النقابة بشأن أي غاية من الغايات المشروعة لنقابات العمال على أن لا يخالف الاتفاق القوانين والأنظمة المعمول بها .

المادة ١١٢ : لا تعتبر أي نقابة للعمال هيئة غير مشروعة لمجرد الادعاء بأن أياً من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة .

المادة ١١٣ : أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن تعد السجلات والدفاتر حسب الأوضاع والشروط التي يقررها الوزير .

ب- لمفتش العمل الإطلاع في أي وقت على دفاتر حسابات أي نقابة وعلى غيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة وعلى قوائم الأعضاء فيها كما يحق لأي موظف في النقابة ولأي عضو فيها الإطلاع على تلك الدفاتر والسجلات وعلى تلك القوائم وذلك في الأوقات المحددة في النظام الداخلي للنقابة على أن تجري تلك الإجراءات في مقر النقابة ^(١) .

المادة ١١٤ : لا يجوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان عاملاً مسجلاً لديها أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة إذا كان قد صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية أو في جريمة تمس الشرف والأداب العامة .

المادة ١١٥ : للنقابة أن تفتح فروعاً لها في جميع أنحاء المملكة، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقة بينها وبين فروعها، وبينها وبين الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة ١١٦ : أ- للوزير أن يتقدم بدعوى إلى محكمة البداية طالباً فيها حل أي نقابة في أي من الحالات التالية :

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

١- إذا ارتكسب أي مخالفة لأحكام هذا القانون على أن يكون قد وجه إنذاراً خطياً للنقابة قبل تقديم الدعوى طالباً فيه منها إزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها لها ولكنها لم تستجب للطلب .

٢- التحريض على ترك العمل أو الامتناع عنه أو الاعتصام أو التظاهر في الحالات التي يحظر فيها القيام بهذه الأعمال بمقتضى هذا القانون وماتر التشريعات المعمول بها .

٣- استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على حق آخر من حقوقه .

ب- يجوز استئناف قرار محكمة البداية بحل النقابة إلى محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تفهيمه كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويكون قرار محكمة الاستئناف قطعياً .

المادة ١١٧ : إذا حلت النقابة بصورة غير اختيارية لأي سبب من الأسباب فتودع أموالها في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال إلى أن تؤسس نقابة جديدة للمهنة أو للمهن نفسها فإذا لم يتم تأسيس مثل هذه النقابة خلال سنة واحدة من حل النقابة الأولى فتؤول أموالها المنقولة وغير المنقولة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال .

المادة ١١٨ : أ- يجب على كل نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل أن ترسل إلى المسجل قبل أول نيسان من كل سنة نسخة من ميزانيتها العمومية على النموذج المقرر مدققة حسب الأصول من مدقق حسابات قانوني تبين فيه وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة السابقة والمنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول ولمسجل النقابات أن يطلب من النقابة تزويده ببيانات أو إيضاحات إضافية للميزانية.

ب- يرفق بنسخة الميراثية العمومية للنقابة التي ترسل للمسجل كشف يتضمن أسماء الموظفين وسائر العاملين في النقابة والتغيرات التي أجرتها عليهم وعلى أوضاعهم خلال السنة التي تعود إليها الميزانية .

المادة ١١٩ : أ- إذا تخلفت أي نقابة عمال أو نقابة أصحاب عمل عن تقديم أي إشعار أو كشف أو بيان أو ميزانية عمومية أو أي مستند آخر مما تتطلبه أحكام هذا القانون أو يطلب الوزير أو المسجل تزويده به فيعاقب الموظف أو الشخص الملزم بتقديمه أو إرساله بالقيام بذلك بموجب نظام النقابة بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار وتضاعف هذه الغرامة بالقياس إلى حده الأعلى إذا تكررت المخالفة.

ب- كل من ادخل عمداً بياناً غير صحيح في الميزانية العمومية للنقابة أو اشترك في ذلك أو أجرى أي تزوير في النظام الداخلي للنقابة أو في أي تعديل فيه أو اشترك في ذلك أو اغفل إدراج أي نص فيه عوقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة .

الفصل الثاني عشر

تسوية النزاعات العمالية الجماعية

المادة ١٢٠ : للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة .

المادة ١٢١ : أ- إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد

جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين .

ب- إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.

ج- إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي :

١- رئيس يعينه الوزير على أن يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو جمعيات أصحاب العمل .

٢- عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس .

المادة ١٢٢ : أ- إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين .

ب- إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنجازه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج- يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه .

المادة ١٢٣ : لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق .

المادة ١٢٤ : أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلام في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها .

ب- يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية .

ج- تسنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة .

المادة ١٢٥ : يكون للمحكمة العمالية وللمجلس التوفيق عند النظر في نزاع عمالي الصلاحيات التالية :

أ- سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم .

ب- تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع .

المادة ١٢٦ : للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته وذلك بناء على طلب الوزير أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، وذلك بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها، كما وإن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الأغلط أو الأخطاء الكتابية أو الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي .

المادة ١٢٧ : تعقد جلسات المحكمة العمالية ومجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة التي تمكنها من أعمالها^(١) .

المادة ١٢٨ : أ- يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار .

ب- ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير أو القرار .

المادة ١٢٩ : يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكتائب الجلسات المكافآت التي يقرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

المادة ١٣٠ : تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للجهات التالية:

أ- لأطراف النزاع العمالي.

ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع .

ج- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقتضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

المادة ١٣١ : أ- ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه.

ب- يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية وتكون ملزمة لجميع أطرافها وبالشروط المنصوص عليها فيها .

المادة ١٣٢ : لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :

أ- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول .

ب- فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال .

المادة ١٣٣ : أ- إذا خالف أي عامل شرطاً من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن

خمسین دينار ولا تزيد على مائتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

ب- إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربع مائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدّها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة .

المادة ١٣٤ : لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلّق مؤسسته في أي من الحالات التالية :

أ- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية .

ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلّق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

المادة ١٣٥ : أ- لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ب- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً للعمل بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ج- تحدد الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية ^(١) .

المادة ١٣٦ : أ- إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها .

ب- إذا أقيم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها .

المادة ١٣٧ : أ- تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون ، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة .

ب- يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تقييمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيه ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها .

ج- تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

د- تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوى العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون .

المادة ١٣٨ : أ- لا تسمع أي دعوى بشأن أي مخالفة ارتكبت خلافاً لأحكام هذا القانون أو أي نظام أو تعليمات صادرة بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من التاريخ الذي ارتكبت فيه .

ب- لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يربتها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور .

المادة ١٣٩ : كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون .

المادة ١٤٠ : لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة ١٤١ : يلغى (قانون العمل) رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ والتعديلات التي أدخلت عليه على أن تبقى الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه والتي لا تخالف أحكام هذا القانون سارية المفعول لمدة لا تزيد على سنتين وذلك إلى أن يتم إلغاؤها أو استبدال غيرها بها وفقاً لأحكام هذا القانون .

المادة ١٤٢ : رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

٢٠٠٢/٧/١٠

حمزة بن الحسين

الكتاب الخامس

نصوص اتفاقيات العمل الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الكتاب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية وذلك فى الأبواب التالية :

- الباب الأول : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠ .
- الباب الثانى : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠^(١) .
- الباب الثالث : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦١ وحتى عام ١٩٨٠ .
- الباب الرابع : اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن^(٢) .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٦٣ وما

بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

الباب الأول

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩

وحتى عام ١٩٤٠

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩ وحتى عام ١٩٤٠ وذلك في الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانى ساعات يوميا وبثمانى وأربعين ساعة أسبوعيا لعام ١٩١٩.

الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (٢) بشأن البطالة لعام ١٩١٩ .

الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (٧) بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري لعام ١٩٢١^(١) .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (٢٩) بشأن السخرة لعام ١٩٣٠ .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (٥٢) بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر لعام ١٩٣٦ .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (٥٣) بشأن الحد الأدنى للكفاءة المهنية الواجب توافرها لدي ربانة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦ .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (٥٦) بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦ .

الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (٦٢) بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧ .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١)

**بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية
بثمانى ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا**

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
الدورة الأولى، بتاريخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩
تاريخ بدء النفاذ: ١٣ حزيران/يونية ١٩٢١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد انعقد في واشنطن في التاسع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩ بناء على دعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبدأ تحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يوميا أو بثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، وهو موضوع البند الأول في جدول أعمال هذا المؤتمر المعقود في واشنطن، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية ساعات العمل (في الصناعة)، ١٩١٩، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور المنظمة:

المادة ١ : ١- في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "منشأة صناعية" بوجه خاص:

(أ) المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض .

(ب) الصناعات التي يتم فيها صنع منتجات، أو تحويلها أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تجزئتها، أو

تدميرها ، والصناعات التي يتم فيها تحويل المواد ، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة من كل نوع .

(ج) تشييد أو تجديد أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أي بناء، أو سكة حديدية، أو ترام، أو ميناء، أو رصيف ميناء، أو حوض، أو قناة أو ممر مائي للملاحة الداخلية، أو طريق، أو نفق، أو جسر، أو قطرة أو مجري للصرف الصحي، أو مصرف للمياه، أو بئر، أو تركيبات برقية أو هاتفية، أو تركيبات كهربائية، أو مصنع للغاز، أو شبكة للمياه، وغير ذلك من أعمال الإنشاء، فضلا عن الأعمال التحضيرية أو أشغال وضع الأساس لأي من هذه الإنشاءات أو المباني .

(د) نقل الركاب أو البضائع بطريق البر أو السكك الحديدية أو البحر أو الطرق المائية الداخلية، بما في ذلك تحميل وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن، باستثناء النقل باليد^(١).

٢- يضع مؤتمر خاص يناقش العمل في البحر وفي الممرات المائية الداخلية الأحكام المتعلقة بالنقل بحرا وعبر الممرات المائية الداخلية.

٣- تعين السلطة المختصة في كل بلد الحد الذي يفصل الصناعة عن التجارة والزراعة.

المادة ٢ : لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو فسي أي من فروعها، بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوي أفراد الأسرة الواحدة، وفيما عدا الاستثناءات المبينة فيما يلي:

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات العربية الكبرى " ص ٨٥ وما بعدها .

(أ) لا تنطبق أحكام هذه الاتفاقية علي الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف أو الإدارة ، أو علي الأشخاص الذين يستخدمون في وظائف تتطلب الثقة،

(ب) عندما تكون ساعات العمل محددة في يوم أو أكثر من أيام الأسبوع بأقل من ثماني ساعات بموجب قانون، أو عرف، أو اتفاق معقود بين منظمات أصحاب العمل والعمال، أو في حال عدم وجود هذه المنظمات بين ممثلي أصحاب العمل والعمال، يجوز تجاوز حد الثماني ساعات في بقية أيام الأسبوع بموافقة السلطة العامة المختصة أو باتفاق بين هذه المنظمات أو هؤلاء الممثلين، علي ألا يزيد التجاوز الذي تنص عليه هذه الفقرة، بأي حال من الأحوال، عن أكثر من ساعة واحدة في اليوم،

(ج) يجوز عندما يؤدي العمل بالتناوب أن تتجاوز مدة العمل ثماني ساعات في اليوم وثمانى وأربعين ساعة في الأسبوع، علي ألا يزيد متوسط ساعات العمل علي مدي ثلاثة أسابيع أو أقل عن ثماني ساعات في اليوم وثمانى وأربعين ساعة في الأسبوع.

المادة ٣ : يجوز تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل الذي تنص عليه المادة ٢ في حالة وقوع حادث أو ترجيح حدوثه، أو إذا لزم أداء أشغال عاجلة تتعلق بالآلات أو بالمصنع، أو في حالة القوة القاهرة، ولكن بالقدر الضروري فقط لتفادي حدوث اضطراب جسيم في سير العمل المعتاد بالمنشأة.

المادة ٤ : يجوز أيضا تجاوز الحد الأعلى لساعات العمل الذي تنص عليه المادة ٢ في العمليات التي تقتضي بحكم طبيعتها أن تنفذ بصورة مستمرة في نوبات متعاقبة، شريطة ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل ستا وخمسين ساعة في الأسبوع. ويجب ألا ينطوي تنظيم ساعات العمل علي هذا النحو، بأي

حال علي مساس بأيام الراحة التي قد تكفلها القوانين الوطنية للعمال المستخدمين في مثل هذه العمليات تعويضا لهم عن يوم الراحة الأسبوعي.

المادة ٥ : ١- في الحالات الاستثنائية التي يتبين فيها تعذر تطبيق أحكام المادة ٢، وفي هذه الحالات فقط، يجوز أن تكتسب بنود الاتفاقات التي تعقد بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن الحد الأعلى اليومي لساعات العمل محسوبا علي أساس فترة زمنية أطول قوة اللوائح إذا قررت الحكومة ذلك بعد عرض هذه الاتفاقات عليها.

٢- لا يجوز أن يتجاوز متوسط عدد ساعات العمل المؤداة في الأسبوع، محسوبا علي أساس عدد الأسابيع التي تحدده تلك الاتفاقات، ثماني وأربعين ساعة.

المادة ٦ : ١- تحدد اللوائح التي تضعها السلطة العامة للمنشآت الصناعية: (أ) الاستثناءات الدائمة التي يجوز السماح بها في حالة الأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين بالضرورة تنفيذها خارج الحدود الزمنية المقررة عموما للعمل في المنشأة، أو لفئات معينة من العمال تعمل أساسا بصورة متقطعة^(١).

(ب) الاستثناءات المؤقتة التي يجوز أن يسمح بها لتمكين المؤسسات من مواجهة ضغط العمل في الحالات غير العادية.

٢- توضع هذه اللوائح بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، في حال وجود مثل هذه المنظمات. وتحدد هذه اللوائح الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية المسموح بها في كل حالة. ويزاد معدل

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد - شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية - ص ٦٥ وما بعدها .

الأجر عن هذه الساعات الإضافية بنسبة ٢٥ في المائة علي الأكل علي الأجر العادي.

المادة ٧ : ١- ترسل كل حكومة إلي مكتب العمل الدولي :

(أ) قائمة بالمعلومات التي تصنف كعمليات مستمرة بالضرورة بحكم طبيعتها وفقا للمادة (٤) .

(ب) معلومات كاملة عن تطبيق الاتفاقات المذكورة في المادة ٥ .

(ج) معلومات كاملة عن اللوائح التي توضع وفقا للمادة ٦ وعن تطبيقها.

٢- يقدم مكتب العمل الدولي تقريراً سنوياً في هذا الشأن إلي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

المادة ٨ : ١- تيسيراً لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، يطلب من كل صاحب عمل ما يلي:

(أ) أن يبين، بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته أو في أي مكان مناسب آخر أو بأي طريقة أخرى تقرها الحكومة، مواعيد بدء ساعات العمل وانتهائها، وفي حال العمل في نوبات، مواعيد بدء وانتهاء ساعات كل نوبة، وتحدد هذه المواعيد بحيث لا تتجاوز مدة العمل الحدود التي تقرها هذه الاتفاقية، ولا يجوز تغيير هذه المواعيد بعد إعلانها إلا بشكل وبطريقة تقرهما الحكومة .

(ب) أن يبين، بنفس الطريقة، فترات الراحة التي تعطي أثناء مدة العمل ولا تحسب من أصل ساعات العمل .

(ج) أن يحتفظ بسجل، بالشكل الذي يقرره القانون أو اللوائح في كل بلد، يدون فيه جميع ساعات العمل الإضافية المؤداة وفقاً للمادتين ٣ و ٦ من هذه الاتفاقية.

٢- يعتبر مخالفًا للقانون تشغيل أي شخص خارج ساعات العمل المحددة وفقًا للفقرة (أ)، أو خلال فترات الراحة المحددة وفقًا للفقرة (ب).

المادة ٩ : يستوجب تطبيق هذه الاتفاقية في اليابان التعديلات والشروط التالية:

(أ) اعتبار أن مصطلح "منشأة صناعية" يشير بصورة خاصة إلى ما يلي :

- المنشآت المذكورة في الفقرة (أ) من المادة ١ .

- المنشآت المذكورة في الفقرة (ب) من المادة ١، إذا كانت تستخدم عشرة عمال على الأقل .

- المنشآت المذكورة في الفقرة (ج) من المادة ١ إذا جاء في تعريف السلطة المختصة لها أنها "مصانع" .

- المنشآت المذكورة في الفقرة (د) من المادة ١ باستثناء بقل الأشخاص أو البضائع عن طريق البر، ومناولة البضائع بالأحواض والأرصيف والمرافئ والمخازن، والنقل باليد .

- المنشآت المذكورة في الفقرتين (ب) و (ج) من المادة ١، بغض النظر عن عدد العمال المستخدمين فيها، إذا اعتبرتها السلطة المختصة خطرة جدًا أو تتطوي على عمليات ضارة بالصحة .

(ب) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الفعلية للعمال في سن ١٥ سنة أو أكثر سبعة وخمسين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها، باستثناء صناعة الحرير الخام حيث يجوز أن يبلغ الحد المقرر لمدة العمل ستين ساعة في الأسبوع .

(ج) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الفعلية بأي حال ثمانين وأربعين ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال دون ١٥ سنة في أي منشأة صناعية عامة أو

خاصة أو في أي من فروعها، وبالنسبة لجميع عمال المناجم الذين يعملون تحت سطح الأرض أيا كانت سنهم .

(د) يجوز تغيير الحد المقرر لساعات العمل إذا استوفيت الشروط المبينة في المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ من هذه الاتفاقية، على ألا يؤدي التغيير بأي حال إلى زيادة ساعات الأسبوع الأساسية بما يزيد عما تسمح به هذه المواد .

(هـ) يمنح جميع العمال على اختلاف فئاتهم فترة راحة أسبوعية تبلغ أربعاً وعشرين ساعة متوالية .

(و) يعدل الحكم الذي يتضمنه تشريع المصانع في اليابان والذي يقصر انطباق هذا التشريع على المنشآت التي تستخدم خمسة عشر شخصا أو أكثر بحيث ينطبق على المنشآت التي تستخدم عشرة أشخاص أو أكثر .

(ز) يبدأ نفاذ أحكام الفقرات الواردة أعلاه من هذه المادة في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٢، باستثناء المادة ٤ كما تعدلها الفقرة (د) من هذه المادة، والتي يبدأ نفاذها في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٣ .

(ج) يرفع السن المحدد بخمس عشرة سنة في الفترة (ج) من هذه المادة إلى ست عشرة سنة في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٥^(١).

المادة ١٠ : يطبق في الهند البريطانية مبدأ أسبوع عمل من ستين ساعة على جميع العمال في الصناعات التي تغطيها حالياً تشريعات المصانع التي تكفل حكومة الهند تطبيقها، وفي المناجم، وفي الفروع من أشغال السكك الحديدية التي تحددها السلطة المختصة لهذا الغرض. وأي تغيير لهذا الحد تجريه السلطة المختصة يجب أن تراعى فيه أحكام المادتين ٦ و ٧ من هذه الاتفاقية. ولا تطبق الأحكام الأخرى لهذه الاتفاقية على الهند، ولكن ينظر في

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٤٥ وما بعدها .

وضع أحكام أخرى تخفض ساعات العمل في الهند في إحدى دورات المؤتمر العام القادمة.

المادة ١١: لا تنطبق أحكام هذه الاتفاقية علي فارس وسيام والصين، ولكن ينظر في وضع أحكام أخرى تحدد ساعات العمل في هذه البلدان في إحدى دورات المؤتمر العام القادمة.

المادة ١٢ : عند تطبيق هذه الاتفاقية علي اليونان، يجوز تأجيل بدء نفاذه أحكامها وفقا للمادة ١٩ حتى موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٣ وذلك في حالة المنشآت الصناعية التالية:

- (١) مصانع ثاني كبريتيد الكربون .
- (٢) مصانع الأحماض .
- (٣) المدابع .
- (٤) مصانع الورق .
- (٥) المطابع .
- (٦) ورش نشر الخشب .
- (٧) مخازن التبغ والمنشآت الصناعية التي يتم فيها تجهيزه .
- (٨) أعمال المناجم التي تباشر علي سطح الأرض .
- (٩) المسابك .
- (١٠) مصانع الجير .
- (١١) المصايغ .
- (١٢) مصانع الزجاج (النفاخون) .
- (١٣) مصانع الغاز (الوقادون) .
- (١٤) تحميل وتفريغ البضائع .

وحتى موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٤ بالنسبة للمنشآت الصناعية التالية:

(١) الصناعات الميكانيكية : السورش الآلية لصنع المحركات، والخزائن الحديدية، والموازين، والأسرة، والمسامير، والرصاص (للصيد)، ومسابك الحديد، ومسابك البرونز، وورش الطلي بالقصدير، وورش الطلي بالمعادن، ومصانع الأجهزة الهيدرولية .

(٢) صناعات البناء: أفران الجير، ومصانع الأسمنت والجبس والبلاط والقرميد والقوالب الحجرية والفخار والرخام، وأشغال الحفر والبناء .

(٣) صناعات النسيج: مصانع الغزل والنسيج علي اختلاف أنواعها، ما عدا المصايغ .

(٤) الصناعات الغذائية: المطاحن، والمخابز، ومصانع المعجنات والنيذ الكحول والمشروبات، ومعاصر الزيت، ومصانع الجعة، ومصانع التلج والمشروبات الغازية، ومصانع الحلويات والشوكولاته، ومصانع السجق والمعلبات، والمسالخ ومحال الجزارة .

(٥) الصناعات الكيميائية: مصانع الأصبغة التركيبية، ومصانع الزجاج (باستثناء النفاخين)، ومصانع زيت التريبتين وحامض دردي الخمر، ومصانع الأوكسجين والمنتجات الصيدلانية، ومصانع زيت الكتان، ومصانع الفليسرين، ومصانع كريد الكسيوم، ومصانع الغاز (باستثناء الوقادين) .

(٦) صناعات الجلود: مصانع الأحذية ومصانع منتجات الجلود .

(٧) صناعات الورق والطباعة: مصانع المطاريق، ودفاتر السجلات، والعلب، والأكياس، وورش تجليد الكتب، وورش الطباعة علي الحجر والحفر بالزنكوغراف .

(٨) صناعة الملابس: ورش الخياطة، وصناعة الملابس الداخلية، والستريز، وورش كي الأقمشة، ومصانع أغطية الأسرة، والزهور الاصطناعية، والريش، والأقمشة المزركشة، والقبعات، والمظلات .

(٩) صناعات الخشب: ورش النجارة، ومصانع البراميل، ومصانع العربات، ومصانع الأثاث والكراسي، وورش إطارات الصور، ومصانع الفرش والمكائن .

(١٠) الصناعات الكهربائية: مصانع توليد الطاقة الكهربائية، وورش التركيبات الكهربائية .

(١١) النقل البري : مستخدمو السكك الحديدية والترام، والوقادون، والسائقون، الحوزية.

المادة ١٣ : عند تطبيق هذه الاتفاقية علي رومانيا، يجوز تأجيل بدء نفاذ أحكامها وفقا للمادة ١٩ حتى موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ١٩٢٤ .

المادة ١٤ : يجوز وقف تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية في أي بلد بأمر من الحكومة في حالة نشوب حرب أو حدوث طارئ يهدد الأمن الوطني.

المادة ١٥ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية، وفقا للشروط التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية، إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٦ : ١- تتعهد كل دولة في منظمة العمل الدولي تصديق هذه الاتفاقية بتطبيقها علي مستعمراته وممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذات كامل، مع التحفظات التالية:

(أ) أن يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذرا بسبب الظروف المحلية،

(ب) أو أن يكون من الممكن إدخال التعديلات اللازمة لتكيف أحكامها مع الظروف المحلية.

٢- تخطر كل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما اتخذته من إجراءات فيما يتعلق بكل من مستعمراتها ومحمياتها وممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل.

المادة ١٧ : بمجرد تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى مكتب العمل الدولي، يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك.

المادة ١٨ : يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمل الدولي لهذا الأخطار، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدى مكتب العمل الدولي. وتكون بعد ذلك نافذة بالنسبة لأي دولة عضو من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

المادة ١٩ : تتعهد كل دولة طرف تصدق على هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها في موعد أقصاه أول تموز/يوليه ١٩٢١، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لإنفاذ أحكامها^(١).

المادة ٢٠ : يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات من بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي عام من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.

المادة ٢١ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضروريا، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٢ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (٢) لمنظمة العمل الدولية

بشأن البطالة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته الأولى، بتاريخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩
تاريخ بدء النفاذ : ١٤ تموز/يوليه ١٩٢١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد انعقد في واشنطن في التاسع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩ بناء على دعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة ومعالجة آثارها، وهو موضوع البند الثاني في جدول أعمال اجتماع هذا المؤتمر المعقود في واشنطن، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية البطالة، ١٩١٩، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وفقاً لأحكام دستور هذه المنظمة^(١).

المادة ١ : تبليغ كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية مكتب العمل الدولي على فترات قصيرة ما أمكن ولا تتجاوز ثلاثة أشهر بكل ما لديها من معلومات إحصائية أو غير إحصائية تتعلق بالبطالة، بما في ذلك التقارير عن التدابير المتخذة أو التي يعتزم اتخاذها لمكافحة البطالة.

وتجمع هذه المعلومات ، ما أمكن ذلك ، بحيث يمكن إبلاغها، وفقاً لما تقدم، قبل انقضاء ثلاثة أشهر من نهاية الفترة التي تتناولها.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

المادة ٢ : ١- تنشئ كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية شبكة من مكاتب الاستخدام عامة ومجانية توضع تحت إشراف هيئة مركزية. وتشكل لجان تضم ممثلين لأصحاب العمل والعمال لتقديم المشورة في الأمور المتعلقة بإدارة هذه المكاتب.

٢- إذا وجدت مكاتب استخدام مجانية عامة وخاصة، تتخذ تدابير للتنسيق بين عمليات هذه المكاتب علي المستوى الوطني.

٢- يقوم مكتب العمل الدولي بتنسيق عمليات مختلف هذه الشبكات الوطنية بالاتفاق مع

٣- البلدان المعنية.

المادة ٣ : تتخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تصدق علي هذه الاتفاقية وأقامت نظماً للتأمين ضد البطالة -علي أساس شروط تنفق عليها الدول الأعضاء المعنية- ترتيبات تكفل للعمال الذين ينتمون لاحدي الدول الأعضاء ويعملون في أراضي دولة عضو أخرى، الحصول علي مزايا تأمينات تعادل المزايا التي يحصل عليها عمال هذه الدولة الأخرى.

المادة ٤ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية، وفقاً للشروط المقررة في دستور منظمة العمل الدولية، إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٥ : ١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بتطبيقها علي مستعمراتها أو محمياتها أو ممتلكاتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل، مع التحفظات التالية:

(أ) أن يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذراً بسبب الأوضاع المحلية .

(ب) أو أن يكون من الممكن إدخال التعديلات اللازمة لتكييف أحكام هذه الاتفاقية مع الأوضاع المحلية.

٢- تخطر كل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما قرره بالنسبة لكل من مستعمراتها أو ممتلكاتها أو محمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل.

المادة ٦ : بمجرد تسجيل تصديق ثلاث دول من أعضاء منظمة العمل الدولية لهذه الاتفاقية لدى مكتب العمل الدولي، يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك.

المادة ٧ : يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمل الدولي لهذا الأخطار، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

وتكون بعد ذلك نافذة بالنسبة لأي دولة عضو اعتبار من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي^(١).

المادة ٨ : تتعهد كل دولة تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها في موعد أقصاه أول تموز/يوليه ١٩٢١، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أحكامها.

المادة ٩ : يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات من بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد مضي عام من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.

المادة ١٠ : يقدم مجلس إدارة العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ضرورة لذلك، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١١ : النصان الفرنسي والانكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر" ص ٦٣ وما بعدها.

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (٧) لمنظمة العمل الدولية

بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها

تشغيل الأحداث في العمل البحري (١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنوة في الخامس عشر من حزيران / يونيه عام ١٩٢٠ ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بشروط تطبيق الاتفاقية التي اعتمدت في واشنطن في تشرين الثاني/نوفمبر الماضي على البحارة ، بغية حظر استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن أربعة عشر عاماً ، وهو موضوع البند الثالث في جدول أعمال هذا المؤتمر المعقود في جنوة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ؛

يعتمد الاتفاقية التالية ، التي ستمسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن (لعمل البحري) ، ١٩٢٠ ، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، وفقاً لأحكام دستور هذه المنظمة (٢) .

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية ، تعني كلمة "سفينة" جميع أنواع السفن والسواخر والقوارب والمراكب التي تقوم بالملاحة البحرية ، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة ، فيما عدا السفن الحربية .

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٧ أيلول / سبتمبر سنة ١٩٢١ ، وعدلت بالاتفاقية رقم ٥٨ ، ١٩٣٦ .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

المادة ٢ : لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة على ظهر سفن أخرى غير تلك التي لا يحمل عليها سوى أفراد من أسرة واحدة .

المادة ٣ : لا تطبق أحكام المادة ٢ على العمل الذي يقوم به الأحداث على ظهر سفن تعليمية أو سفن للتدريب ، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذا العمل ، تشرف عليه .

المادة ٤ : تيسيرا لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية ، يلزم كل ريان أو صاحب سفينة بأن يمسك سجلا أو قائمة بأسماء جميع الأشخاص دون السادسة عشرة من عمرهم ويعملون على ظهر سفينة ، مع تسجيل تاريخ ميلادهم .

المادة ٥ : ١- تَتَعَهَدُ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق هذه الاتفاقية بتطبيقها على مستعمراتها وممتلكاتها ومحمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل ، مع التحفظات التالية :

(أ) ان يكون تطبيق أحكام الاتفاقية متعذرا بسبب الأوضاع المحلية ؛
(ب) أو أن يكون من الممكن إدخال ما يلزم من تعديلات لتكييف أحكامها مع الأوضاع المحلية.

٢- تخاطر كل دولة عضو مكتب العمل الدولي بما قرره بالنسبة لكل من مستعمراتها أو ممتلكاتها أو محمياتها التي لا تتمتع بحكم ذاتي كامل .

المادة ٦ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية ، وفقا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل الدولية ، إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها

المادة ٧ : بمجرد تسجيل وثائق تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية لهذه الاتفاقية لدى مكتب العمل الدولي ، يخطر المدير العام جميع أعضاء المنظمة بذلك .

المادة ٨ : يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية اعتباراً من تاريخ إصدار المدير العام لمكتب العمل الدولي بهذا الأخطار ، ولكن لا تكون ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدى مكتب العمل الدولي . ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لكل دولة عضو من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المادة ٩ : مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٨ ، تتعهد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها في موعد أقصاه أول تموز/ يوليه ١٩٢٢ ، وباتخاذ الإجراءات اللازمة لإنفاذ أحكامها .

المادة ١٠ : يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي ^(١) .

المادة ١١ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر ^(٢) .

المادة ١٢ : النصان الفرنسي والإنكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في الفلسفة والطوم

المتصلة بها " ص ٥٦ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية

الأوروبية " ص ٤٦ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية (رقم ٢٩) لمنظمة العمل الدولية

بشأن السخرة

اعتمدها المؤتمر العام في دورته الرابعة عشرة

يوم ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٣٠

تاريخ بدء النفاذ : أول أيار/مايو ١٩٣٢

وفقاً لأحكام المادة ٢٨^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، وقد انعقد فيها في دورته الرابعة عشرة يوم ١٠ حزيران/يونيه ١٩٣٠، وقد استقر رأيه على اعتماد بعض المقترحات الخاصة بموضوع السخرة أو العمل القسري، المدرج في البند الأول من جدول أعمال دورته، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وثلاثين، الاتفاقية التالية التي ستدعى "اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠"، كيما يصدقها أعضاء منظمة العمل الدولية وفقاً لأحكام دستور منظمة العمل الدولية^(٢) :

المادة ١ : ١- يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بتحريم استخدام عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره في أقصر فترة ممكنة.

(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك،

١٩٩٣، رقم المبيع ١ (A.٩٤.XIV-Vol.1, Part ١)، ص ٣٠٠.

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد "شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية" ص ٧٥ وما بعدها.

٢- علي هدف هذا التجريم الكلي، لا يجوز اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري، خلال فترة الانتقال، إلا للأغراض العامة، وبوصفه تدبيراً استثنائياً، وبالشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية.

٣- لدي انقضاء خمس سنوات علي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وبمناسبة قيام مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بإعداد التقرير الذي تنص عليه المادة ٣١ أنهاء، ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكانية إلغاء عمل السخرة أو العمل القسري بكافة صوره دون مهلة انتقالية إضافية، وفي أمر إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢ : ١- في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري" جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة علي أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره.

٢- ورغم ذلك، فإن عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري"، في مصطلح هذه الاتفاقية، لا تشمل :

(أ) أي عمل أو خدمة تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة .

(ب) أي عمل أو خدمة تشكل جزءاً من واجبات المواطنين المدنيين العادية في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل .

(ج) أي عمل أو خدمة تفرض علي شخص ما بناء علي إدانة قضائية، شريطة أن ينفذ هذا العمل أو الخدمة في ظل إشراف وسيطرة سلطة عامة، وألا يؤثر هذا الشخص لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها .

(د) أي عمل أو خدمة يفرض في حالات الطوارئ القاهرة، أي في حالة حرب أو في حالة نكبة أو خطر نكبة مثل الحرائق أو الفيضانات أو حالات المجاعة أو الزلازل، أو الأمراض الوبائية العنيفة التي تصيب البشر أو الحيوانات، أو غزوات الحيوانات أو الحشرات أو لآفات النباتية، وعموما أية حالة من شأنها أن تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم،

(هـ) الخدمات القروية العامة البسيطة التي يؤديها أعضاء المجتمع المحلي خدمة لمصلحته المباشرة، والتي يمكن تبعا لذلك أن تعتبر واجبات مدنية طبيعية تقع على عاتق أعضاء هذا المجتمع، شريطة أن يكون لهم أو لممثليهم المباشرين حق إيداء الرأي في صحة الحاجة إلى هذه الخدمات.

المادة ٣ : في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "السلطة المختصة" إما إحدى سلطات الدولة المتروبولية وإما السلطة المركزية العليا في الإقليم صاحب الشأن.

المادة ٤ : ١- لا يجوز للسلطة المختصة أن تفرض أو تسمح بفرض عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

٢- حين يحدث أن يكون هذا الشكل من عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة قائما في تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق أحد الأعضاء لهذه الاتفاقية، يكون على هذا العضو أن يمنع ذلك كليا منذ التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية إزاء العضو المذكور.

المادة ٥ : ١- لا يجوز لأي امتياز ممنوح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أن ينطوي على أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري يفرض لإنتاج أو تجميع منتجات يستخدمها أو يتاجر بها الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة المذكورة.

٢- حيثما وجدت امتيازات تشمل علي أحكام تفرض هذا الشكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، تلغي الأحكام المذكورة في أقرب وقت ممكن، بغية الاتصياح لأحكام المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المادة ٦: علي موظفي الإدارة، حتى حين يكون من واجبهم تشجيع الأهالي الخاضعين لإشرافهم علي تعاطي عمل ما، ألا يكرهوا هؤلاء الأهالي أو أي أفراد منهم علي العمل في خدمة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

المادة ٧: ١- لا يجوز للرؤساء الذين لا يمارسون وظائف إدارية أن يلجأوا إلي عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- للرؤساء الذين يمارسون وظائف إدارية أو يلجأوا، بإذن صريح من السلطة المختصة، إلي عمل السخرة أو العمل القسري، شريطة التقيد بأحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية^(١).

٣- يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقا للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخرى، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.

٤- يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقا للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخرى، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد "برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلية - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المنطقية بالعولمة والأقلية " .

المادة ٨ : ١- تعود إلى السلطة المدنية العليا في الإقليم صاحب الشأن مسؤولية اتخاذ أي قرار باللجوء إلى عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- إلا أن لهذه السلطة أن تفوض السلطات المحلية العليا سلطة فرض عمل السخرة أو العمل القسري شريطة ألا يترتب علي ذلك إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد. كما أن لهذه السلطة أن تفوض إلى السلطات المحلية العليا، خلال الفترات وطبقاً للشروط التي تحدد في اللوائح التنظيمية التي تنص عليها المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية، سلطة فرض عمل سخرة أو عمل قسري ينطوي على إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد إذا كان الغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة في ممارستهم لوظائفهم ونقل المعدات الحكومية.

المادة ٩ : ما لم يكن في أحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ما ينص على خلاف ذلك، لا ينبغي لأية سلطة تملك حق فرض عمل سخرة أو عمل قسري أن تبت في أمر اللجوء إلى هذا الشكل من أشكال العمل إلا بعد أن تتأكد من: (أ) أن للعمل المطلوب أدائه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة .

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام .

(ج) وأنه قد استحال الحصول على يد عاملة طوعية لأداء العمل أو تقديم الخدمة رغم عرض معدلات أجور وشروط عمل ليست أقل ملائمة من تلك المألوف عرضها في الإقليم صاحب الشأن لقاء أعمال أو خدمات مماثلة،

(د) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليين، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب.

المادة ١٠ : ١- يجب القيام تدريجيا بإلغاء عمل السخرة أو العمل القسري الذي يفرض بوصفه ضريبة أو الذي يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة.

٢- إلی أن یكتمل هذا الإلغاء، وحيثما يعمل بنظام السخرة أو العمل القسري بوصفه ضريبة أو يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة، يتحتم على السلطة المعنية أن تتأكد أولا من:

(أ) أن للعمل المطلوب أدائه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة .

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام .

(ج) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يهبط كاهل السكان الحاليين، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب .

(د) وأن العمل أو الخدمة لن ينطوي على إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد .

(هـ) وأن أداء العمل أو تقديم الخدمة سيدلر وفقا لمتطلبات الدين والحياة الاجتماعية والزراعة .

المادة ١١ : ١- لا يجوز أن يفرض عمل السخرة أو العمل القسري إلا على الذكور البالغين الأصحاء الأجسام، الذين يبدو أنهم يبلغون من العمر ما لا يقل عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٤٥ سنة. وباستثناء حالات العمل المنصوص عليها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية، يخضع هذا الفرض للحدود والشروط التالية:

(أ) شهادة طبيب تعينه الإدارة، بصورة مسبقة حيثما كان ذلك مستطاعا، ببراءة الأشخاص المعنيين من أية أمراض وبائية أو معدية، وبأنهم قادرون علي أداء العمل المطلوب وعلي تحمل الظروف التي سيؤدي فيها .

(ب) إعفاء معلمي المدارس وتلاميذها وموظفي الجهاز الإداري عموما .

(ج) الاحتفاظ، في كل مجتمع محلي، بالعدد الذي لا غني عنه للحياة العائلية والاجتماعية من الذكور البالغين الأصحاء الأجسام .

(د) احترام الروابط الزوجية والعائلية^(١) .

٢- للأغراض المذكورة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة السابقة، تحدد اللوائح التنظيمية المنصوص عليها في المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية نسبة عدد الذين يمكن أخذهم في أية مرة للسخرة أو العمل القسري إلي مجموع عدد الذكور البالغين الأصحاء الأجسام المقيمين بصفة دائمة، شريطة ألا تتجاوز هذه النسبة، في أية حال، ٢٥ في المائة من المجموع المذكور. وعلي السلطة المختصة، حيث تحدد هذه النسبة، أن تضع في اعتبارها كثافة السكان، وتقدمهم الاجتماعي والمادي وفصول السنة، والأعمال التي سيتوجب علي الأشخاص المعنيين أن يقوموا بها بأنفسهم لأنفسهم محليا، كما أن عليها، عموما، أن تراعي ما تتطلبه الحياة الاجتماعية للمجتمع المحلي المعني من ضرورات اقتصادية واجتماعية.

المادة ١٢ : ١- لا يجوز للمدة القصوى التي يمكن أن يؤخذ فيها شخص للسخرة أو العمل القسري بمختلف أنواعه أن تتجاوز، في أية فترة اثني عشر شهرا، مدة ستين يوما، بما في ذلك أيام السفر الضرورية للذهاب إلي مكان العمل والعودة منه.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- يزود كل شخص فرض عليه عمل السخرة أو العمل القسري بشهادة تحدد فترات عمل السخرة أو العمل القسري الذي أداء.

المادة ١٣ : ١- تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل سخرة أو عمل قسري مساوية لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمل الحر، ويجب أن يكافأ علي أية ساعات إضافية يعمل خلالها بنفس المعدلات المعمول بها تعويضا عن الساعات الإضافية في حالة العمل الحر.

٢- يمنح يوم راحة أسبوعية لجميع الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري من أي نوع، ويجب، بقدر الإمكان، أن يتوافق هذا اليوم مع اليوم المحدد للراحة عرفا أو تقليدا في الأقاليم أو المناطق المعنية.

المادة ١٤ : ١- باستثناء عمل السخرة أو العمل القسري المنصوص عليه في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية، يجزي علي عمل السخرة أو العمل القسري بجميع أشكاله نقدا، وبمعدلات لا تكون أدنى من تلك المعمول بها لقاء ضروب العمل المماثلة إما في المنطقة التي يستخدم فيها العمال وإما في تلك التي يؤتى بهم منها.

٢- في حالة العمل الذي يلجأ إليه الرؤساء في ممارسة وظائفهم الإدارية، يجب البدء في أسرع وقت ممكن بنفع الأجور وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

٣- تدفع الأجور لكل عامل فرديا، لا لرئيس قبيلته أو لأية سلطة أخرى.

٤- لغرض دفع الأجور، تحسب الأيام المقضية في السفر إلى مكان العمل والعودة منه أيام عمل.

٥- ليس في هذه المادة ما يمنع إعطاء العمال جرايات غذائية عادية بوصفها جزءا من أجورهم، علي أن تكون هذه الجرايات، من حيث القيمة، مكافئة علي الأقل للمبلغ النقدي المقطع لقاءها من الأجر. إلا أنه لا يجوز خصم أي جزء من الأجر لقاء دفع الضرائب ولا لقاء أي طعام أو لباس أو سكن ذي

طابع خاص يوفر للعامل بغية جعله قادرا علي مواصلة عمله في ظل الظروف الخاصة لهذا العمل، ولا لقاء ترويده بالأنوات.

المادة ١٥ : ١- تنطبق علي الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري، سواء بسواء علي العمال الأحرار، أية قوانين أو لوائح تنظيمية تتصل بتعويض العمال عن الإصابات أو الأمراض الناتجة عن عملهم وأية قوانين أو لوائح تنظيمية تنص علي تعويض الأشخاص الذين كان يعولهم العامل المتوفي أو العاجز، سواء كانت نافذة حاليا أو سيعمل بها مستقبلا في الإقليم المعني.

٢- وفي جميع الأحوال يجب أن يفرض علي أية سلطة تستخدم أي عامل في عمل سخرة أو عمل قسري واجب كفالة معاش هذا العامل إذا أصبح عاجزا كلياً أو جزئياً عن القيام بأود نفسه كنتيجة لحادث أو مرض ناشئ عن عمله، وواجب اتخاذ تدابير لكفالة معاش أي شخص يعيله العامل المذكور فعلا في حالة عجز هذا العامل أو وفاته بسبب العمل.

المادة ١٦ : ١- لا يجوز، إلا في حالات الضرورة القصوى، نقل الأشخاص الذين فرض عليهم عمل سخرة أو عمل قسري إلي مناطق تختلف ظروف الغذاء والمناخ فيها عن تلك التي اعتادها اختلافا يبلغ منه أن يعرض صحتهم للخطر.

٢- ولا يجوز، في أية حالة، أن يسمح بنقل هؤلاء العمال علي هذا النحو إلا بعد أن يصبح في الإمكان أن تطبق علي وجه الدقة جميع التدابير الصحية والسكنية الضرورية لتكثيف هؤلاء العمال مع الظروف ولحماية صحتهم.

٣- حين لا يكون هناك سبيل لتفادي هذا النقل، تتخذ تدابير لكفالة تعويد العمال تدريجيا علي الظروف الغذائية والمناخية الجديدة يؤخذ فيها بمشورة الجهة الصحية المختصة.

٤- في الحالات التي يكون مطلوباً فيها من هؤلاء العمال أن يقوموا بعمل لم يعتادوه تتخذ تدابير تكفل تعويدهم عليه، وخاصة على صعيد تدريبهم التدريجي، وساعات العمل، وتوفير فترات راحة لهم، وما تقتضي به الضرورة من زيادة أو تحسين وجباتهم الغذائية.

المادة ١٧ : قبل السماح باللجوء إلى السخرة أو العمل القسري من أجل أعمال بناء أو صيانة تتطلب بقاء العمال في أمكنة العمل لفترات طويلة، يجب على السلطة المختصة أن تتأكد من:

١- أن جميع التدابير الضرورية قد اتخذت لحماية صحة العمال وضمان الرعاية الطبية التي لا غنى عنها، ومن ذلك على وجه الخصوص:

(أ) أن يتم فحص العمال طبياً قبل بدء العمل وعلى فترات محددة طوال امتداده^(١).

(ب) أن يكون هناك جهاز كاف من الموظفين الطبيين، مزود بالمستوصفات والعيادات والمستشفيات والمعدات اللازمة لمواجهة جميع الاحتياجات .

(ج) أن يكون هنالك ما يرضي من الظروف الصحية في أماكن العمل ومن إمدادات مياه الشرب والغذاء والوقود وأدوات الطهو، ومن المسكن والملبس عند الضرورة .

٢- أن تكون قد اتخذت ترتيبات محددة لكفالة معاش أسرة كل عامل، وخاصة بتيسير تحويل جزء من أجره بطريقة مأمونة إلى أسرته، بناء على طلب العامل أو بموافقته .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن - التطبيقي على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مادة عام " الجزء الثالث ص ٨٥ وما بعدها .

٣- أن تكون أسفار العمال إلى أماكن العمل ومنها علي نفقة الإدارة ومسئوليتها، وأن تيسر الإدارة هذه الأسفار بالاستعانة إلي أقصى حد ممكن بجميع وسائل النقل المتاحة .

٤- أن تقوم الإدارة، في حالة مرض العامل أو إصابته بحادث يقعه لبعض الوقت، بإعادته إلي موطنه علي نفقتها،

٥- أن يسمح لأي عامل، لدي انتهاء فترة عمل السخرة أو العمل القسري، بالبقاء في موقع العمل إذا شاء ذلك كعامل حر، دون أن يخسر، لمدة عامين، حقه في أن يعاد مجاناً إلي وطنه.

المادة ١٨ : ١- يجب أن يلغي، في أقصر فترة ممكنة، عمل السخرة أو العمل القسري الخاص بنقل الأشخاص أو السلع، مثل عمل الحمالين أو النوتية. ويانتظر هذا الإلغاء، تصدر السلطة المختصة لوائح تنظيمية تقرر، علي وجه الخصوص:

(أ) ألا يلجأ إلي مثل هذا النوع من العمل إلا لغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة أثناء ممارستهم لعملهم أو لنقل اللوازم الحكومية أو، عند الضرورة المستعجلة جداً، نقل أشخاص غير الموظفين .

(ب) ألا يستخدم في هذا النقل إلا عمال تشهد بلياقهم البدنية شهادة طبية حيثما كان إجراء الفحص الطبي مستطاعاً، أو، في حالة تعذر ذلك، يحمل الشخص الذي يستخدمهم مسؤولية التأكد من لياقتهم البدنية وكونهم غير مصابين بأية أمراض وبائية أو معدية .

(ج) الحموله القصوى التي يجوز أن ينقلها هؤلاء العمال .

(د) المسافة القصوى التي يمكن فرضها علي هؤلاء العمال ابتداء من منازلهم.

(هـ) العدد الأقصى من الأيام التي يمكن فيها، شهرياً، أو خلال أية فترة أخرى، مصادرة هؤلاء العمال، بما في ذلك الأيام التي تستغرقها عودتهم إلى منازلهم .

(و) من هم الأشخاص المؤهلون للالتجاء إلى هذا النوع من السخرة أو العمل القسري، وإلى أي مدي يستطيعون ممارسة هذه الأهلية .

٢- علي السلطة المختصة، لدي تعيينها الحدود القصوى المشار إليها في الفقرات الفرعية (ج) و (د) و (هـ) من الفقرة السابقة، أن تضع في اعتبارها جميع العوامل ذات الشأن ولا سيما القدرة البدنية لمجموعة السكان التي سيؤخذ منها العمال، وطبيعة الأرض التي سيكون عليهم أن يجتازوها في السفر، والظروف المناخية.

٣- وعلى السلطة المختصة، بالإضافة إلى ذلك، أن تضع أحكاماً تلزم بعدم تجاوز رحلة هؤلاء العمال اليومية المعتادة مسافة تقابل متوسط يوم العمل المكون من ثماني ساعات .

علماً بأن ذلك يقتضي أن يوضع في الاعتبار، بالإضافة إلى الحمل الذي سينقل والمسافة التي ستقطع، طبيعة الطريق والفصل الذي تتم فيه الرحلة وكل ما إلى ذلك من عوامل ذات شأن، وأن من الواجب، إذا فرض علي العمال أن يسيروا ساعات إضافية فوق ساعات سفرة اليوم العادية، أن يجازوا عليها بأعلى من المعدلات العادية.

المادة ١٩ : ١- ليس للسلطة المختصة أن تجيز الالتجاء إلى السخرة في الزراعة إلا كوسيلة لتفادي المجاعة أو شح المواد الغذائية، وعلي أن يكون ذلك مشروطاً في جميع الأحوال بأن تظل المواد الغذائية أو المحاصيل الناتجة ملكاً لمن أنتجها أفراداً أو جماعة.

٢- ليس في هذه المادة ما يجوز تأويله علي نحو يجعله يحرر أعضاء جماعة ما، إذا كان الإنتاج فيها منظما علي أساس جماعي بمقتضى القانون أو العرف وكانت المنتجات أو المكاسب الناجمة عن بيعها تظل ملكا للجماعة، من واجب أداء العمل الذي تفرضه عليهم الجماعة بمقتضى القانون أو العرف.

المادة ٢٠ : لا يجوز لقوانين الجزاء الجماعي، القاضية بإمكان فرض عقوبة علي جماعة بكاملها عن جريمة ارتكبها بعض من أفرادها أن تشمل علي أحكام تفرض إلزام الجماعة بعمل سخرة أو عمل قسري كوسيلة من وسائل العقوبة.

المادة ٢١ : لا يجوز أن يلجأ إلي عمل السخرة أو العمل القسري للعمل في المناجم تحت الأرض.

المادة ٢٢: يجب أن تتضمن التقارير السنوية التي يتعهد الأعضاء الذين يصدقون هذه الاتفاقية بتقديمها إلي مكتب العمل الدولي، طبقا لأحكام المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، حول التدابير التي اتخذتها لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، علي معلومات مستوفاة بقدر الإمكان، بشأن كل إقليم معني عن المدى الذي تم فيه اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري في هذا الإقليم، وعن الأغراض التي استخدم فيها هذا العمل، ومعدلات الأمراض والوفيات، وساعات العمل، وطرق دفع الأجور، ومعدلات هذه الأجور، وأية معلومات أخرى تتصل بذلك.

المادة ٢٣: ١- علي السلطة المختصة، إنفاذا لأحكام هذه الاتفاقية، أن تصدر لائحة كاملة ودقيقة تنظم اللجوء إلي عمل السخرة أو العمل القسري.

٢- ويجب أن يكون مما تنطوي عليه هذه اللائحة قواعد تسمح لأي شخص فرص عليه عمل سخرة أو عمل قسري بأن يتقدم إلي السلطات بجميع

الشكاوي المتصلة بشروط العمل، وتكفل له أن هذه الشكاوي ستدرس ومستوضع موضع الاعتبار.

المادة ٢٤: يجب أن تتخذ في جميع الأحوال تدابير كافية لضمان تطبيق اللوائح النازمة للاستخدام في السخرة أو العمل القسري، وذلك إما بتوسيع صلاحيات أية هيئة تفتيشية قائمة أنشئت لمراقبة العمل الحر توسيعا يجعلها تغطي عمل السخرة أو العمل القسري، وإما بأية طريقة أخرى ملائمة. ويجب أن تتخذ تدابير تكفل توعية الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل السخرة أو العمل القسري باللوائح المذكور.

المادة ٢٥: يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية، ويلتزم كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون فعالة حقا وكفالة إنفاذها بكل دقة.

المادة ٢٦: ١- يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية بأن يطبقها في الأقاليم الخاضعة لسيادته أو لولايته أو لحمايته أو لسلطانه أو لوصايته أو لسلطته، وذلك بقدر ما يكون له من حق قبول التزامات تمس الشؤون الداخلية. هذا علما بأنه سيكون على هذا العضو، إذا أراد الاستئفاع بأحكام المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية، أن يلحق بتصديقه إعلانا يذكر فيه:

- (١) الأقاليم التي يعترف أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية دون تعديل،
- (٢) الأقاليم التي يعترف أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية مع تعديلات، مضيفا بياننا بتفاصيل التعديلات المذكورة،
- (٣) الأقاليم التي يتحفظ بقراره في صدها.

٢- يعتبر الإعلان المذكور اعلاء جزءاً لا يتجزأ من التصديق وتكون له مثل آثاره. ولكل عضو أصدر مثل هذا الإعلان أن يتخلى، بإعلان جديد، عن كل أو بعض التحفظات التي أوردتها، طبقاً للفرقتين الفرعيتين (٢) و (٣) أعلاه في الإعلان الأصلي.

المادة ٢٧: ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية، المنظمة طبقاً للشروط المحددة في دستور منظمة العمل الدولية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٢٨: ١. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجل تصديقهم لها لدى مكتب العمل الدولي.

٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهر من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين من أعضاء منظمة العمل الدولية.

٣. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٢٩: بمجرد أن يتم تسجيل صكي تصديق اثنين من أعضاء منظمة العمل الدولية لدى مكتب العمل الدولي، يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بذلك. كما يقوم بإشعارهم بتسجيل ما قد يتلقاه لاحقاً من صكوك تصديق آخرين من أعضاء المنظمة.

المادة ٣٠: ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

ويبدأ مفعول هذا الانسحاب بعد سنة من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التالية لاتقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة خمس سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية كل فترة خمس سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣١: لدي انقضاء كل فترة خمس سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تقريرا إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ٣٢: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تتطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحابه من هذه الاتفاقية دون اشتراط أو أجل، بصرف النظر عن أحكام المادة ٣٠ أعلاه، وإذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول^(١).

٢- تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٣- تظل هذه الاتفاقية على أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ٣٣: يكون النصان الفرنسي والإنكليزي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مصطلحات الجات ومنظمة التجارة العالمية" ص ٩٦ وما بعدها.

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (٥٢) لمنظمة العمل الدولية

بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦

اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في دورته العشرين، بتاريخ ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٣٦

تاريخ بدء النفاذ: ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٣٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته العشرين في ٤ حزيران/يونيه عام ١٩٣٦، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، وهو موضوع البند الثاني من جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولة، يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/يونيه عام ست وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الأجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦^(١) :

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية علي جميع المستخدمين في المشاريع أو المنشآت التالية، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو ملكية خاصة :

(أ) المنشآت التي يتم فيها صنع منتجات، أو تعديلها، أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تقنياتها، أو تدميرها، أو المنشآت التي يتم فيها تحويل المواد، بما فيها المنشآت العاملة في مجال بناء السفن أو توليد أو تحويل أو نقل الطاقة الكهربائية أو القوي المحركة من أي نوع .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) المنشآت العاملة كليا أو أساما في بناء، أو تعمير، أو صيانة، أو إصلاح، أو تعديل، أو هدم، أي من الأشغال التالية :

- المباني .
- السكك الحديدية .
- خطوط الترام .
- الموانئ .
- أرصفة الموانئ .
- أحواض السفن .
- أشغال الحماية من الفيضانات وتآكل الشواطئ .
- القنوات .
- الإنشاءات المخصصة للملاحة الداخلية أو البحرية أو الجوية .
- الطرق .
- الأنفاق .
- الجسور .
- القناطر .
- المجاري .
- المصارف .
- الآبار .
- شبكات الري أو الصرف .
- شبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية .
- شبكات توليد أو توزيع الكهرباء أو الغاز .
- أنابيب النفط .
- شبكات المياه .

وكذلك المنشآت التي تقوم بأعمال مماثلة، أو بتجهيز مثل هذه الأشغال والإتشاءات وبناء أساساتها .

(ج) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو البضائع بطرق البر، أو السكك الحديدية .

أو الممرات المائية الداخلية، أو بطريق الجو، بما في ذلك مناولة البضائع علي أرصفة الموانئ والأحواض والمرافئ والمخازن والمطارات .

(د) المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى الخاصة باستخراج المعادن من باطن الأرض .

(هـ) المنشآت التجارية، بما فيها أقسام البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية .

(و) المنشآت والأقسام الإدارية التي يقوم فيها المستخدمون بأعمال مكتبية أساسا .

(ز) المؤسسات الصحفية .

(ح) منشآت علاج ورعاية المرضى والعجزة والمعوزين والمتخلفين عقليا .

(ط) الفنادق والمطاعم والنزل والأندية والمقاهي وغيرها من محلات تقديم المربطات .

(ي) المسارح ودور اللهو العامة .

(ك) المنشآت ذات الطابع التجاري والصناعي المختلط، التي لا تدخل كلية ضمن أي من الفئات السابقة.

٢- تعيين السلطة المختصة في كل بلد، بعد التشاور مع المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل والعمال المعنيين إن وجدت، الحد الفاصل بين المشاريع والمنشآت المحددة في الفقرة السابقة وتلك التي لا تنطبق عليها هذه الاتفاقية.

٣- يجوز للسلطة المختصة في كل بلد أن تستثني من تطبيق هذه الاتفاقية:

(أ) الأشخاص المستخدمين في المشاريع أو المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد من أسرة صاحب العمل.

(ب) الأشخاص المستخدمين في الإدارات العامة الذين تمنحهم شروط عملهم الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا يقل طولها عن الإجازة التي تقررها الاتفاقية.

المادة ٢ : ١- لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية وقضى سنة من الخدمة المتصلة. الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل علي الأكل.

٢- للأشخاص الذين يقل سنهم عن السادسة عشرة، بما فيهم التلاميذ الصناعيون ، وقضوا سنة من الخدمة المتصلة، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من إثني عشر يوم عمل علي الأكل^(١).

٣- لا تدرج الفترات التالية في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر :
(أ) العطلات الرسمية والقانونية .

(ب) الانقطاع عن العمل بسبب المرض .

٤- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح في ظروف استثنائية، بتقسيم أي جزء من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يتجاوز المدة الدنيا التي تقررها هذه المادة.

٥- يزداد طول الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بازدياد مدة الخدمة، وفقا لشروط تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٧٨ وما بعدها .

المادة ٣ : يتلقى كل شخص يقوم بإجازة بمقتضى المادة ٢ من هذه الاتفاقية عن الفترة الكاملة للإجازة، إما :

(أ) أجره المعتاد، محسوبا بطريقة تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية، بما في ذلك المقابل النقدي لأجره العيني، إن وجد مثل هذا الأجر .

(ب) أو الأجر المحدد بالاتفاقات الجماعية.

المادة ٤ : يعتبر باطلا أي اتفاق للتخلي عن الحق في الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها .

المادة ٥ : يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تنص على إمكان حرمان الشخص الذي يؤدي عملا بأجر أثناء أجازته السنوية من حقه في نقاضي أجر عن مدة هذه الإجازة.

المادة ٦ : يتقاضى كل شخص يفصل من عمله لسبب يرجع إلى صاحب العمل، قبل أن يأخذ الإجازة المستحقة له، الأجر الذي تنص عليه المادة ٣ عن كل يوم إجازة تحقق له بموجب هذه الاتفاقية.

المادة ٧ : تسهلا لإتفاذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية، يلزم كل صاحب عمل بإمسك سجل بشكل تعتمد السلطة المختصة، ويرد فيه ما يلي :

(أ) تاريخ بدء الخدمة لكل شخص من المستخدمين لديه، وطول الإجازة السنوية مدفوعة الأجر التي تحقق له .

(ب) تاريخ قيام أي شخص بإجازة سنوية .

(ج) الأجر الذي يتلقاه كل شخص عن مدة أجازته السنوية مدفوعة الأجر .

المادة ٨ : تضع كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية نظاما للعقوبات لضمان تطبيق أحكامها.

المادة ٩ : لا يؤثر أي حكم في هذه الاتفاقية علي أي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق بين أصحاب العمل والعمال يكفل شروطا أفضل من الشروط الواردة في هذه الاتفاقية.

المادة ١٠ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١١ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدي مكتب العمل الدولي.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدي المدير العام .

٣- ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٢ : بمجرد تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية علي هذه الاتفاقية لدي مكتب العمل الدولي، يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بذلك، كما يخطرها بتسجيل التصديقات التي قد ترد إليه بعد ذلك من دول أخرى أعضاء في المنظمة.

المادة ١٣ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد إنتقضاء عشر سنوات من تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة بمسند ترسله إلي مدير عام مكتب العمل الدولي للتسجيل. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لإنتقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى،

وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات،
وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة^(١) .

المادة ١٤ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، تقريراً
عن تطبيق هذه الاتفاقية، عند انقضاء كل فترة عشر سنوات علي بدء نفاذها
وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً
في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٥ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً
أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتب تصديق دولة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً،
وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية،
شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق
الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(٢) .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة
للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٦ : النصاب الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة
مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة
والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٩٤ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التكنولوجيا (العلوم
التطبيقية) " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية (٥٣) لمنظمة العمل الدولية

بشأن الحد الأدنى للكفاءة المهنية الواجب توافرها

علي ربابنة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في دورته الحادية والعشرين، بتاريخ ٢٤ أكتوبر ١٩٣٦

تاريخ بدء النفاذ : ٢٩ آذار/مارس ١٩٣٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الحادية والعشرين في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٦، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بوضع حد أدنى، في كل بلد بحري، للكفاءة المهنية الواجب توفرها في ربابنة السفن التجارية وفي ضباط الملاحة والضباط المهندسين الذين يكلفون بنوبات علي هذه السفن، وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر عام ست وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦:

المادة ١ : ١- تطبق هذه الاتفاقية علي جميع السفن المسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية وتعمل في الملاحة البحرية، وتمتثي من ذلك:

(أ) السفن الحربية .

(ب) السفن الحكومية أو السفن العاملة في خدمة هيئة عامة، والتي لا تعمل لأغراض تجارية .

(ج) السفن الخشبية بدائية الصنع مثل السفن العربية أو الصينية القديمة.

٢- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تمنح استثناءات أو إعفاءات فيما يتعلق بالسفن التي تقل حمولتها الإجمالية المسجلة عن ٢٠٠ طن.

المادة ٢ : في مفهوم هذه الاتفاقية، تحمل العبارات التالية المعاني المسندة إليها فيما يلي:

- (أ) تعني عبارة "الربان أو القائد" أي شخص يتولى قيادة السفينة .
- (ب) تعني عبارة "ضباط الملاحة المكلف بنوبة" أي شخص بخلاف المرشد يتولى فعلا، أثناء هذه النوبة، تسيير السفينة أو توجيه مناوراتها .
- (ج) تعني عبارة "كبير المهندسين" أي شخص تقع عليه بصفة دائمة مسئولية تشغيل محركات السفينة .

(د) تعني عبارة "الضابط المهندس المكلف بنوبة" أي شخص يتولى فعلا، أثناء هذه النوبة، تشغيل محركات السفينة.

المادة ٣ : ١- لا يجوز لأي شخص أن يمارس أو أن يستخدم لأداء واجبات الربان أو القائد، أو ضبط الملاحة المكلف بنوبة، أو كبير المهندسين، أو الضابط المهندس المكلف بنوبة، علي أي سفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية، ما لم يكن حائزا علي شهادة كفاءة لأداء هذه الواجبات وتكون صادرة من السلطة العامة في الإقليم المسجلة فيه السفينة أو معتمدة من قبل هذه السلطة.

٢- لا يجوز السماح باستثناءات من تطبيق أحكام هذه المادة إلا في حالات القوة القاهرة.

المادة ٤ : ١- لا تمنح شهادة كفاءة لأي شخص إلا إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- (أ) أن يكون قد بلغ الحد الأدنى للسن المقررة لإصدار هذه الشهادة .
- (ب) ألا تقل مدة خبرته المهنية عن الحد الأدنى المقرر لإصدار هذه الشهادة.

(ج) أن يكون قد اجتاز الامتحانات التي تنظمها وتشرف عليها السلطة المختصة للتحقق من تمتعه بالمؤهلات اللازمة لأداء الواجبات التي تتفق مع الشهادة المتقدم لها.

٢- علي القوانين أو اللوائح الوطنية :

(أ) أن تقرر الحد الأدنى للسن الواجب بلوغه والمدة الدنيا للخبرة المهنية الواجب استيفائها من قبل المتقدمين لكل درجة من درجات شهادات الكفاءة.

(ب) أن تنص علي قيام السلطة المختصة بتنظيم امتحان أو أكثر وبالإشراف عليه، للتحقق من تمتع المتقدمين لشهادات الكفاءة بالمؤهلات اللازمة لأداء الواجبات التي تتفق مع هذه الشهادات^(١).

٣- يجوز لأي دولة-عضو في المنظمة، خلال مهلة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ تصديقها علي هذه الاتفاقية، أن تمنح شهادات كفاءة لأشخاص لم يجتازوا الامتحانات المنظمة طبقاً للفقرة ٢ (ب) من هذه المادة. وذلك شريطة:

(أ) أن يتمتع هؤلاء فعلاً بخبرة عملية كافية لأداء الواجبات التي تتفق مع الشهادات موضوع البحث .

(ب) ألا يكون هناك أي خطأ تقني خطير مسجلاً ضدهم .

المادة ٥ : ١- علي كل دولة عضو تصدق علي هذه الاتفاقية أن تكفل إنفاذها علي النحو الملزم عن طريق نظام تفتيش فعال.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

٢- تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على الحالات التي يجوز فيها لسلطات دولة عضو ما احتجاز سفينة مسجلة في أراضيها لمخالفتها أحكام هذه الاتفاقية.

٣- إذا لاحظت سلطات دولة عضو ما صدقت على هذه الاتفاقية وقوع مخالفة لأحكامها على سفينة مسجلة في أرض دولة عضو أخرى صدقت هي أيضا على هذه الاتفاقية، يتعين على هذه السلطات إبلاغ قنصل الدولة للثانية بذلك.

المادة ٦: ١- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية عقوبات أو جزاءات تأديبية تطبق في الحالات التي لا تحترم فيها أحكام هذه الاتفاقية.

٢- تقرر هذه العقوبات أو الإجراءات التأديبية في الحالات التالية بوجه خاص :

(أ) استخدام مالك السفينة أو وكيله، أو ربان السفينة أو قائدها ، لشخص لا يحمل الشهادة التي تقررها هذه الاتفاقية .

(ب) سماح ربان السفينة أو قائدها لشخص ما بأداء أي من الواجبات المحددة في المادة ٢ من هذه الاتفاقية دون أن يكون حائزا على الشهادة اللازمة أو على شهادة أعلى .

(ج) تمكن أي شخص عن طريق الغش أو باستعمال مستندات مزورة من الحصول على عمل يؤدي فيه أيا من الواجبات المحددة في المادة ٣ دون أن يكون حائزا على الشهادة اللازمة .

المادة ٧ : ١- على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية أن ترفق بتصديقها، إعلانا يحدد ما يلي بخصوص الأقاليم التابعة المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .

(ب) الأقاليم التي ستعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية فيها ولكن بعد إدخال بعض التعديلات، مع بيان تفاصيل التعديلات المذكورة .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق فيها أحكام الاتفاقية، وتبين في هذه الحالة أسباب ذلك .

(د) الأقاليم التي تحتفظ في اتخاذ قرار بشأنها .

٢- تعتبر التعهدات، المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.

٣- يجوز لكل دولة عضو بإعلان لاحق أن تلغي كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي طبقاً لل فقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

المادة ٨ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٩ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل العام تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذها بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين لدي المدير العام.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لكل دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٠ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطر بها كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ١١ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات علي بدء نفاذها لأول مرة، وذلك بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء عام علي تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية، ولم تمارس حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، ويعدّذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات علي بدء نفاذها، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر لاتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو علي الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، وبغض النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء علي الاتفاقية الحالية، اعتبار من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق علي الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٤ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (٥٦) لمنظمة العمل الدولية

بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته الحادية والعشرين، بتاريخ ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٦
تاريخ بدء النفاذ: ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الحادية والعشرين في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٦، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأمين الصحي للبحارة، وهي مقترحات يتضمنها البند الثاني من جدول أعمال هذه الدورة، وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من تشرين الأول/أكتوبر عام ستة وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦ .

المادة ١ : ١- يؤمن علي كل شخص يستخدم أي سفينة بخلاف السفن الحربية بصفة ربان أو عضو في الطاقم أو بأي صفة أخرى في خدمة السفينة، بموجب نظام التأمين الصحي الإلزامي إذا كانت هذه السفينة مسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية وعاملة في الملاحة البحرية أو الصيد البحري.

٢- علي أنه يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تسمح في قوانينها أو لوائحها الوطنية بالاستثناءات التي تعتبرها ضرورية فيما يتعلق بما يلي:

(أ) الأشخاص المستخدمين علي السفن التي تملكها سلطات عامة إذا كانت مثل هذه السفن غير مخصصة للتجارة .

(ب) الأشخاص الذين تريد أجورهم أو دخولهم علي مبلغ معين .

(ج) الأشخاص الذين لا يتقاضون أجورا نقدية .

(د) الأشخاص غير المقيمين علي أراض الدولة العضو .

(هـ) الأشخاص الذين يقل سنهم أو يزيد عن حدود مقررّة .

(و) أفراد أسرة صاحب العمل .

(ز) المرشدون .

المادة ٢ : ١- يستحق الشخص المؤمن عليه في حالة عجزه عن لعمل عجزا يحرمه من أجره بسبب المرض تقاضي إعانة نقدية طوال مدة لا تقل عن الأسابيع الست والعشرين الأولى أو الأيام لمائة والثمانين الأولى للعجز اعتبارا من أول يوم يستحق عنه الإعانة^(١).

٢- يجوز إخضاع الحق في الإعانة لشرط انقضاء مدة مؤهلة وفترة انتظار لبضعة أيام تحسب إعتبارا من بدء العجز .

٣- لا يجوز إطلاقا أن يقل معدل الإعانة النقدية التي تمنح للشخص المؤمن عليه عن المعدل الذي يحدده النظام العام للتأمين الصحي الإجباري، في حال وجود نظام من هذا النوع ولكن لا ينطبق علي البحارة .

٤- يجوز وقف الإعانة النقدية :

(أ) إذا كان الشخص المؤمن عليه موجودا علي سطح السفينة أو في الخارج،

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشرعية الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) إذا كان الشخص المؤمن عليه يعيش علي نفقة مؤسسة للتأمين أو من الأموال العامة. علي أنه يجوز في هذه الحالة وقف صرف جزء من الإعانة إذا كان المؤمن عليه مسئوليات عائلية.

(ج) طالما كان المؤمن عليه يتقاضى من مصدر آخر، عن نفس المرض، تعويضاً يستحقه قانوناً، وفي هذه الحالة يكون وقف الإعانة كلياً أو جزئياً إذا كان هذا التعويض مساوياً للإعانة المستحقة بموجب نظام التأمين الصحي أو أقل منها.

٥- يجوز تخفيض الإعانة النقدية أو إلغاؤها إذا كان المرض ناجماً عن خطأ متعمد ارتكبه المؤمن عليه.

المادة ٣ : ١- يستحق المؤمن عليه دون مقابل، اعتباراً من بدء مرضه وعلي الأهل إلي ابتضاء المدة المقررة لمنح إعانة المرض .
العلاج الطبي من قبل طبيب مؤهل تماماً وعلي الأدوية والتجهيزات الطبية المناسبة والكافية.

٢- علي أنه يجوز إلزام المؤمن عليه بدفع جزء من تكاليف الرعاية الطبية حسبما تقرر عليه القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣- يجوز وقف الإعانة الطبية طالما كان المؤمن عليه موجوداً علي سطح السفينة أو في الخارج.

٤- يجوز أن تكفل مؤسسة التأمين علاج المريض في المستشفى كلما اقتضت الظروف ذلك، وتمنحه في هذه الحالة إعانة كاملة بالإضافة إلي العناية والرعاية الطبية اللازمة.

المادة ٤ : ١- إذا كان المؤمن عليه موجوداً في الخارج وقد حقه في الأجر بسبب المرض، سواء كان هذا الأجر مستحق له من قبل كلياً أو جزئياً، تدفع

الإعانة النقدية التي كان يستحقها لولا وجوده في الخارج، كلياً أو جزئياً، لأسرته إلى أن يعود إلى أرض الدولة العضو.

٢- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تقرر أو تسمح بمنح الإعانات التالية:

(أ) إعانة نقدية بالإضافة إلى الإعانة التي تنص عليها المادة ٢ إذا كان المؤمن عليه يضطلع بمسؤوليات عائلية .

(ب) مساعدة عينية أو نقدية في حالة مرض أحد أفراد أسرة المؤمن عليه ممن يقيمون معه.

المادة ٥ : ١- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية الشروط التي تحقق فيها إعانة الأمومة للمرأة المؤمن عليها أثناء وجودها على أراضي الدولة العضو.

٢- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تحدد الشروط التي تحقق فيها إعانة الأمومة لزوجة المؤمن عليه أثناء وجودها على أراضي الدولة العضو.

المادة ٦ : ١- عند وفاة المؤمن عليه، تدفع لأفراد أسرته إعانة نقدية تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مقدارها، أو تخصص هذه الإعانة لمواجهة تكاليف الجنازة.

٢- لا يكون منح الإعانة النقدية التي تنص عليها الفقرة السابقة إلزامياً في حالة وجود نظام معاشات لورثة البحار المتوفي.

المادة ٧ : يظل الحق في إعانة التأمين قائماً حتي في حالة الأمراض التي تقع خلال مدة محددة تعقب انتهاء آخر عقد استخدام، وتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية هذه المدة بحيث تغطي الفترة التي تنقضي عادة بين عقدين متعاقبين.

المادة ٨ : ١- يشارك الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب عملهم في توفير الموارد المالية اللازمة لنظام التأمين الصحي.

٢- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تنص على اسهام السلطات العامة في التمويل.

المادة ٩ : ١- تدار نظم التأمين الصحي من قبل مؤسسات مستقلة ذاتيا تخضع للإشراف الإداري والمالي للسلطات العامة، ولا تسعى إلى تحقيق ربح.

٢- يشارك الأشخاص المؤمن عليهم، وكذلك أصحاب العمل في مؤسسات التأمين التي تقام خصيصا من أجل البحارة وفقا للقوانين أو اللوائح، في إدارة مؤسسات التأمين وفقا للشروط التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية التي يمكن أن تنص أيضا على اشراك أشخاص آخرين ممن يعينهم الأمر.

٣- علي أنه يجوز أن تتولي الدولة إدارة نظام التأمين الصحي مباشرة إذا كانت إدارته من قبل مؤسسات مستقلة ذاتيا صعبة أو مستحيلة بسبب الظروف السائدة في البلاد^(١).

المادة ١٠ : ١- يتمتع المؤمن عليهم بحق الطعن في حالة وقوع نزاع بشأن الحق في الإغاثة.

٢- تكفل للمؤمن عليهم إجراءات سريعة وبتكلفة بسيطة لتسوية النزاعات، وذلك عن طريق محاكم خاصة أو أي طريقة أخرى تتفق مع القوانين أو اللوائح الوطنية.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٣٨ وما بعدها .

المادة ١١ : لا يؤثر أي حكم في هذه الاتفاقية أي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق بين مالكي السفن والبحارة يكفل شروطاً أكثر مواتاة من الشروط الواردة في هذه الاتفاقية.

المادة ١٢ : ١- علي كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق علي هذه الاتفاقية أن ترفق بتصديقها إعلاناً يحدد ما يلي بخصوص الأقاليم التابعة المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

- (أ) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .
- (ب) الأقاليم التي تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها ولكن بعد ادخال بعض التعديلات، مع تفاصيل هذه التعديلات .
- (ج) الأقاليم التي تكون الاتفاقية غير قابلة للتطبيق فيها، وتبين في هذه الحالة أسباب ذلك .

(د) الأقاليم التي تحتفظ في اتخاذ قرار بشأنها .

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.

٣- يجوز لأي دولة عضو بإعلان لاحق أن تلغي كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي طبقاً للفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

المادة ١٣ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدي المدير العام.

٢- يبدأ نفاذها بعد إنقضاء اثني عشر شهراً علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- وبعدئذ تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء إثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٥ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطرهما كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ١٦ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي للتسجيل. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٧ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية عند انقضاء كل فترة من عشر سنوات علي بدء نفاذها، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٨ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداءً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية^(١).

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة^(٢).

المادة ١٩ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٧٨ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٤٥ وما بعدها .

الفصل الثامن

الاتفاقية رقم (٦٢) لمنظمة العمل الدولية

بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧

اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في دورته والعشرين، بتاريخ ٢٣ حزيران يونيه ١٩٣٧
تاريخ بدء النفاذ ٤ تموز/يوليه ١٩٤٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاتفاق في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والعشرين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٣٧، وإذ يضع في اعتباره أن أعمال البناء ينتج عنها حوادث خطيرة تجعل من الضروري العمل على تقليلها لأسباب إنسانية واقتصادية علي السواء، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بأحكام سلامة العمال في صناعة البناء فيما يتعلق بالسقالات وآلات الرفع، وهي موضوع البند الأول في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ يري أن أنسب صورة يمكن أن تصاغ فيها هذه المقترحات هي اتفاقية دولية مصحوبة بتوصية تتضمن مدونة نموذجية لقواعد السلامة، نظرا لصواب وضع معايير دنيا موحدة لأحكام السلامة دون فرض اشتراطات شديدة الصرامة تمنع تطبيقها على نطاق عام، يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام سبع وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستمسى اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ .

الجزء الأول

التزامات الأطراف في هذه الاتفاقية

المادة ١: ١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق على هذه الاتفاقية بأن تمن قوانين أو لوائح:

(أ) تكفل تطبيق القواعد العامة الواردة في الأجزاء من الثاني إلى الرابع من هذه الاتفاقية،

(ب) تخول سلطة مناسبة صلاحية وضع لوائح تهدف بالقدر الممكن والمرغوب وفقا للظروف الوطنية إلى تطبيق أحكام مماثلة أو مكافئة للأحكام الواردة في المدونة النموذجية الملحقة بتوصية تعليمات السلامة (البناء)، ١٩٣٧، أو في أي مدونة نموذجية مراجعة يوصي بها مؤتمر العمل الدولي فيما بعد.

٢- يتعهد كل عضو أيضا بأن يرسل إلى مكتب العمل الدولي كل ثلاث سنوات تقريرا يبين مدى تطبيق أحكام المدونة النموذجية الملحقة بتوصية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧، أو أحكام أي مدونة نموذجية مراجعة يوصي بها مؤتمر العمل الدولي فيما بعد^(١).

المادة ٢ : ١- تنطبق القوانين أو اللوائح التي تكفل تطبيق القواعد العامة الواردة في الأجزاء من الثاني إلى الرابع من هذه الاتفاقية على جميع الأعمال التي تؤدي في مواقع البناء وتتعلق بإنشاء أو إصلاح أو تعديل أو صيانة أو هدم جميع أنواع المباني.

٢- يجوز للقوانين أو اللوائح المذكورة أن تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات الأعمال المعنية إن وجدت، أن تستبعد من تطبيق جميع أو بعض أحكامها الأعمال التي تؤمن، بحكم طبيعتها، شروط السلامة المعقولة في الأحوال العادية.

المادة ٣: يتعين على القوانين أو اللوائح التي تكفل تطبيق القواعد العامة الواردة في الأجزاء من الثاني إلى الرابع من هذه الاتفاقية وكذا اللوائح التي

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٣٥ وما بعدها .

تصدرها السلطة المناسبة لتطبيق أحكام المدونة النموذجية الملحقة بتوصية تعليمات السلامة (البناء)، ١٩٣٧:

(أ) أن تلزم أصحاب العمل باطلاع جميع الأشخاص المعنيين عليها بطريقة تقرأها السلطة المختصة .

(ب) أن تحدد الأشخاص المسؤولين عن التقيد بها .

(ج) أن تنص على عقوبات مناسبة في حالة انتهاكها.

المادة ٤ : تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تستحق من وجود نظام تفتيش ملائم لضمان التنفيذ الفعال لقوانينها ولوائحها المتعلقة باحتياطات السلامة في صناعة البناء.

المادة ٥ : ١- يجوز للسلطة المختصة في أي دولة عضو أن تشمل أراضيها مناطق واسعة تري هذه السلطة أنه من غير العملي تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية فيها بسبب تآثر السكان أو مرحلة التطور فيها، أن تستثني مثل هذه المناطق من تطبيق هذه الاتفاقية إما بشكل عام أو بالنسبة لمواقع معينة أو أنواع معينة من عمليات البناء التي تري هذا الاستثناء مناسباً لها.

٢- تيين كل دولة عضو في أول تقرير سنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، أي مناطق تقترح بشأنها اللجوء إلى أحكام هذه المادة، ولا يجوز لأي دولة عضو أن تلجأ إلى أحكام هذه المادة بعد تاريخ تقديم تقريرها السنوي الأول إلا بالنسبة للمناطق التي سبقت الإشارة إليها.

٣- تيين كل دولة عضو لجأت إلى أحكام هذه المادة، في تقاريرها السنوية التالية، أي مناطق تحدل فيها عن اللجوء إلى أحكام هذه المادة.

المادة ٦ : تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بأن ترسل سنوياً إلى مكتب العمل الدولي أحدث البيانات الإحصائية عن عدد وتصنيف

الحوادث التي وقعت للأشخاص الذين يؤدون أعمالا تدخل في نطاق هذه الاتفاقية.

الجزء الثاني

قواعد عامة بشأن السقالات

المادة ٧ : ١- توفر سقالات مناسبة للعمال من أجل أي عمل لا يمكن أداؤه بطريقة مأمونة باستعمال سلم أو بوسيلة أخرى.

٢- لا يجوز تركيب سقالة أو فكها أو تعديلها تعديلا كبيرا إلا:

(أ) تحت إشراف شخص مختص ومسؤول،

(ب) وبقدر الإمكان بواسطة عمال مختصين يتمتعون بخبرة كافية في هذا النوع من العمل.

٣- تكون جميع السقالات والأجهزة المرتبطة بها وكذلك جميع السلالم :

(أ) مصنوعة من مواد خالية من العيوب .

(ب) ذات مقاومة كافية للأحمال والإجهادات التي سوف تتعرض لها .

(ج) مصنوعة في حالة جيدة .

٤- تصنع السقالات بحيث لا يسمح باختلالها نتيجة للاستعمال العادي .

٥- لا يجوز تحميل السقالات فوق طاقتها ويجب أن يراعى بقدر الإمكان توزيع الحمل عليها بالتساوي .

٦- تتخذ احتياطات خاصة قبل تركيب آلات رفع فوق السقالات لضمان متانتها وثباتها .

٧- تفحص السقالات دوريا من قبل شخص مختص .

٨- يتعين علي كل صاحب عمل، أن يتأكد من أن السقالة مطابقة لما تقتضيه أحكام هذه المادة، سواء تم إنشاؤها بمعرفة عماله أم غيرهم، وذلك قبل السماح لعماله باستخدامها .

المادة ٨ : ١- تكون منصات العمل والمعايير والسلام :

(أ) مصنوعة بطريقة تمنع تقوس أي من أجزائها بشكل غير عادي أو غير متكافئ مع بقية الأجزاء .

(ب) مصنوعة ومصونة بحيث تحد بقدر الإمكان من أخطار تعثر الأشخاص أو إنزلاقهم ، مع مراعاة الظروف السائدة .

(ج) خالية من أي عوائق غير ضرورية.

٢- يراعى ما يلزم في حالة منصات العمل والمعايير وأماكن العمل والسلام التي يتجاوز ارتفاعها ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية:

(أ) أن تكون أرضية أي منصة عمل أو معبر مصنوعة من الواح متلاصقة ما لم تتخذ إجراءات أخرى لضمان السلامة .

(ب) أن يكون عرض أي منصة عمل أو معبر كافياً .

(ج) أن تسور كل منصة عمل أو معبر أو مكان عمل أو سلم تسويراً مناسباً.

المادة ٩ : ١- تزود كل فتحة في أرضية مبني أو في منصة عمل بوسيلة مناسبة لمنع سقوط الأشخاص أو المواد، مع مراعاة الوقت والمدي اللازمين لمرور الأشخاص أو نقل أو إزاحة المواد.

٢- تتخذ احتياطات مناسبة لمنع سقوط الأشخاص أو المواد إذا استخدم أشخاص للعمل فوق سطح يخشى عليهم من السقوط منه علي ارتفاع يتجاوز ما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣- تتخذ احتياطات مناسبة لمنع إصابة الأشخاص بوقوع أدوات فوقهم يحتمل سقوطها من السقالات أو أماكن العمل الأخرى.

المادة ١٠ : ١- توفر وسائل وصول مأمونة لجميع منصات العمل وأماكن العمل الأخرى.

٢- يثبت كل سلم تثبيتاً مأموناً ويجب أن يكون طوله بحيث يوفر مقبضاً لليد وموطناً للقدم عند كل وضع يستعمل فيه هذا السلم.

٣- تزود جميع أماكن العمل والوسائل المؤدية إليه بإضاءة كافية.

٤- تتخذ احتياطات كافية لمنع أخطار الأجهزة الكهربائية.

٥- لا يجوز تكليس أو وضع أي مواد في مواقع العمل يكون من شأنها أن تسبب خطراً علي أي شخص^(١).

الجزء الثالث

قواعد عامة بشأن أجهزة الرفع

المادة ١١ : ١- تكون آلات الرفع وأجهزتها بما في ذلك وصلاتها ومثبتاتها ودعائمها:

(أ) متينة التركيب ومصنوعة من مواد جيدة النوع وذات مقاومة كافية وخالية من العيوب الظاهرة.

(ب) مصنوعة علي نحو سليم وصالحة للاستعمال.

٢- يكون كل حبل يستعمل لرفع أو إنزال المواد أو يستعمل في التعليق من نوع مناسب وذو قوة احتمال كافية وخالياً من العيوب الظاهرة.

المادة ١٢ : ١- تفحص آلات الرفع وأجهزتها وتختبر بصورة كافية بمجرد إقامتها في الموقع وقبل استعمالها، ويعاد فحصها في مكانها علي فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات العربية الكبرى " ص ٨٥ وما بعدها .

٢- تجري فحوص دورية لكل سلسلة وحلقة وخطاف وحلقة ربط وتوصيلة مفصلية وصناديق البكرات التي تستعمل لرفع أو إنزال المواد أو تعليقها.
المادة ١٣ : ١- كل من يعمل علي ونش أو آلة رفع يجب أن يكون مؤهلا تأهلا كافيا.

٢- لا يجوز أن يعهد لأي شخص دون السن الذي تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية بإدارة أي آلة رفع، بما في ذلك آلات الرفع التي توضع علي السقالات، أو بإعطاء إشارات للقيام علي إدارة تلك الآلات.

المادة ١٤ : ١- يتم التحقيق بطريقة مناسبة من حمل التشغيل المأمون لكل آلة رفع ولكل سلسلة وحلقة وخطاف وحلقة ربط وتوصيلة مفصلية وصناديق البكرات التي تستعمل للرفع أو الإنزال أو كوسيلة للتعليق.

٢- يسجل حمل التشغيل المأمون بوضوح علي كل آلة رفع وعلي جميع المعدات المشار إليها في الفقرة السابقة.

٣- إذا كان حمل التشغيل المأمون لآلة الرفع متغيرا، يبين كل من هذه الأحمال بوضوح والشروط التي يكون فيها تطبيقه مأمونا.

٤- لا يجوز تحميل أي جزء من آلة رفع أو أي من المعدات المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة أكثر من حمل التشغيل المأمون إلا إذا كانت الغاية من ذلك هي اختباره.

المادة ١٥ : ١- تزود المحركات الكهربائية وتروسها ومعداتها ومحولاتها وأسلاكها والأجزاء الخطرة الأخرى من آلات الرفع بأجهزة الأمان الفعالة.

٢- تزود أجهزة الرفع بوسائل تقلل إلي أدنى حد خطر الهبوط المفاجئ للحمل.

٣- تتخذ احتياطات كافية تقلل إلي أدنى حد الخطر الناشئ من الزحزحة المفاجئة لأي حمل معلق.

الجزء الرابع

قواعد عامة بشأن معدات السلامة والاسعافات الأولية

المادة ١٦ : ١- توضع جميع معدات السلامة الشخصية اللازمة تحت تصرف العاملين في الموقع ويحافظ عليها في حالة تسمح لهم باستعمالها علي الفور.

٢- يلزم العمال باستعمال المعدات المتاحة لهم، ويتخذ صاحب العمل الخطوات المناسبة لضمان حسن استعمال هذه المعدات من قبل الأشخاص المعنيين.

المادة ١٧ : عندما يؤدي العمل بالقرب من مكان يمكن أن يتعرض فيه العمال للغرق، يجب أن تتاح جميع المعدات اللازمة ويحافظ عليها جاهزة للاستعمال، وتتخذ جميع الخطوات اللازمة لإنقاذ أي شخص يتعرض للخطر علي الفور.

المادة ١٨ : تتخذ ترتيبات كافية لتوفير وسائل الاسعاف الأولي بسرعة لمعالجة جميع الاصابات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل.

الجزء الخامس

أحكام ختامية

المادة ١٩ : ترسل التصديقات الرسمية علي هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٢٠ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي إثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- يبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ٢١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك، ويخطرهما كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

المادة ٢٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية أن تتقضاها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة

السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد إنقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة^(١).

المادة ٢٣ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية عند انقضاء كل فترة عشر سنوات علي بدء نفاذها. وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتطقة بالعولمة والأقلمة "

المادة ٢٤ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك^(١) :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداءً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(٢) .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٥ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٩٨ وما بعدها

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٤٢ وما بعدها .

الباب الثاني

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١

وحتى عام ١٩٦٠

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١ وحتى عام ١٩٦٠ وذلك في الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي .

الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية .

الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل^(١) .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢ .

الفصل الخامس : الاتفاقية (رقم ١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن تحريم السخرة .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة^(٢) .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠ بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٦ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٥ وما بعدها .

الفصل الأول

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية

وحماية حق التنظيم النقابي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٩ تموز/يوليه ١٩٤٨، في دورته الحادية والثلاثين تاريخ بدء
النفاذ: ٤ تموز/يوليه ١٩٥٠، وفقا لأحكام المادة ١٥^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لسي الاعتراف في سان فرانسيسكو، واتخذ فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم ١٧ زيران/يونيه ١٩٤٨، وقد قرر أن يعتمد، علي شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة، وإذ يري أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال وإقرار السلام، وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجددا أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيان لاطراد التقدم، ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي أن تكون أساسا للتنظيم الدولي، وإذ يري أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستقبل عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية، يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر

(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع ١، Vol. ١، XIV-٩٤، A، ص ٦٠١.

تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي
"اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨".

الباب الأول

الحرية النقابية

المادة ١: يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة
إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المادة ٢: للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء
ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير
قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون
ترخيص مسبق.

المادة ٣: ١. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها
وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها،
وصياغة برامجها.

٢. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو
يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة ٤: لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف
العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة ٥: لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات
حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلفي من هذا
النوع حق الانسحاب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة ٦: تنطبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية علي اتحادات
منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المادة ٧: لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨: ١- علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.

٢- لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة ٩: ١- تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة

٢- طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة ١٠: في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة لعمال أو أصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني

حماية حق التنظيم النقابي

المادة ١١: يستعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث

أحكام متنوعة

المادة ١٢: ١- في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٦، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة المعدلة علي النحو المذكور، يقوم كل عضو في المنظمة يصدق علي هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بيانا يحدد فيه:

- (أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعبير .
- (ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات .
- (ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات .

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

- ٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة (١) من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.
- ٣- لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كليا أو جزئيا، أية تحفظات أوردها في إعلانه الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) و(ج) و(د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة ١٦، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا جديدا يدخل، علي أي

صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة ١٣: ١- حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متروبولي، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلانا يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.

٢- يمكن أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية:

(أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة ، أو

(ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم^(١).

٣- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

٤- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد كوف تكتب بحثاً أو رسالة في الثقافة العامة - ص ٥٢ وما بعدها.

٥. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١٦، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة ١٤: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ١٥: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة ١٦: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز

له الانسحاب من هذه الاتفاقية لذي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٧ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٨ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٩ : لذي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا^(١).

المادة ٢٠ : ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك،

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، ويصرف النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، انسحابه

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٧٤ وما بعدها .

الفوري من هذه الاتفاقية، إذا ، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح.

المادة ٢١: يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية^(١).

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز/يوليه ١٩٤٨ وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الحادي والثلاثين من آب/أغسطس ١٩٤٨.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد "برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها".

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (٩٨) بشأن مبادئ الحق التنظيم

النقابي والمفاوضة الجماعية

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ١ تموز/يوليه ١٩٤٩، في دورته الثانية والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ: ١٨ تموز/يوليه ١٩٥١، وفقا لأحكام المادة ٨ (١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل
الدولي إلى الاعتقاد في جنيف، واتفق فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨
حزيران/يونيه ١٩٤٩، وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل
بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية،
وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته، ولما كان قد قرر أن تتخذ
هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه
عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية، التي ستدعى "اتفاقية حق
التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩":

المادة ١: ١- توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد
استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

٢- ويجب أن تتطابق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد
منها:

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن
عضويته النقابية .

^(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك،
١٩٩٣، رقم المبيع، Vol. ١، XIV-٩٤. A، Part ١، ص ٦١١.

(ب) التوصل إلي فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المادة ٢: ١- توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تنخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها .

سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها^(١) .

٢- وعلي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلي إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة ٣: حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية علي هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المادة ٤: حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال علي قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

المادة ٥: ١- تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة ٦: لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها على نحو يجعلها تجحف على أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

المادة ٧: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون فيه قد تم تسجيل صك تصديقه.

المادة ٩: ١- يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلى المدير العام طبقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير .

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات .

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات .

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزء لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

المادة ١٠: ١- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ أو ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنًا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنًا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات^(١).

٢- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجهوا إلى

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣" ص ٤٥ وما بعدها.

المدير العام إعلانا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

المادة ١١ : ١- لأي عضو صدق علي هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٣ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٤ : لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير

تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة ١٥ : ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير مناحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح^(١).

المادة ١٦ : يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثاني من تموز/يوليه ١٩٤٩.

وإثباتاً لذلك، نيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثامن عشر من آب/أغسطس ١٩٤٩.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن المساواة في الأجور

الخاصة بمساواة العمال والعاملات

في الأجر لذي تساوي قيمة العمل

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٥١، في دورته الرابعة والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ: ٢٣ أيار/مايو ١٩٥٣،
طبقاً لأحكام المادة ٦^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه إلى الاعتقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، وانهقد في دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١ ،وقد انتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل ، الذي يشكل البند السابع في جدول أعمال الدورة ،ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية ، يعتمد في هذا اليوم ، التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام ١٩٥١ ، الاتفاقية التالية، التي يطلق عليها اسم اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١:

المادة ١: في مصطلح هذه الاتفاقية :

(أ) تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له .

^(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع ١، Vol. ١، XIV، A.٩٤، ص ١٦١.

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

المادة ٢ : ١- علي كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق.

٢- يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية :

(أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو

(ب) أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقره، أو

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو

(د) أي مزيج من، هذه الوسائل.

المادة ٣ : ١- تتخذ تدابير لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف علي أساس ما تستلزمه من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية^(١).

٢- يمكن أن يتم تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقويم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم تحديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.

٣- لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

المادة ٤ : علي كل عضو أن يتعاون، بالطريقة المناسبة، مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

المادة ٥ : ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٦ : لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك صديقهم لها لدي المدير العام.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

١- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٧ : ١- يجب أن تحدد الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية: (أ) الأقاليم التي يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تغيير،

(ب) الأقاليم التي يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع تغييرات، مع إيضاح تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع بيان أسباب عدم الانطباق في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي يحتفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق ويكون لها مثل آثاره.

٣- لكل عضو، في أي حين، بإعلان لاحق، أن يلغي كلياً أو جزئياً أية تحفظات أوردها في تصريحه الأصلي استناداً إلى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لكل عضو، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ٩، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة ٨: ١- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنًا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنًا بإدخال تغييرات عليها فيجب أن تحدد تفاصيل هذه التغييرات.

٢- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يبلغوا المدير العام في أي حين، بإعلان لاحق، التخلي جزئياً أو كلياً عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ٩، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٩: ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيلها.

٢- كل عضو صنف هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير، العام حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية^(١).

المادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٤ وما بعدها .

المادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك: (أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، ويصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء^(١). ٢- تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المادة ١٤ : يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية. النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الرابعة والثلاثين المنعقدة في جنيف، والتي أعلن اختتامها في اليوم التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه ١٩٥١^(٢) .

وإثباتاً لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثاني من آب/أغسطس ١٩٥١.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٦٣ وما بعدها .
(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٨٦ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه ، مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الثالثة والخمسين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٢ ؛
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأمومة ، وهي موضوع
البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛
وإذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ؛
يعتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وخمسين
وتسعمائة ألف الاتفاقية التالية التي ستمسمى اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)
١٩٥٢ ؛

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت
الصناعية وعلى النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال
الزراعية ، بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن .

٢- في مفهوم هذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " المنشآت الصناعية " المنشآت
العامة والخاصة وجميع فروعها ، وتدخل ضمنها بصورة خاصة :

(أ) المناجم والمحاجر وغير ذلك من أعمال استخراج المواد المعدنية من
باطن الأرض .

(ب) المنشآت التي يتم فيها تصنيع منتجات ، أو تعديلها ، أو تنظيفها ، أو
إصلاحها ، أو زخرفتها ، أو صقلها ، أو إعدادها للبيع ، أو تفتيتها ، أو

^(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية ٧ أيلول / سبتمبر ١٩٥٥ .

إتلافها ، والمنشآت التي يتم فيها تحويل المواد ، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة بأنواعها المختلفة .

(ح) المنشآت العاملة في مجال البناء وأشغال الهندسة المدنية ، بما في ذلك التشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم .

(د) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبر أو السكك الحديدية أو البحر ، أو الممرات المائية الداخلية ، أو الجو ، بما في ذلك مناولة البضائع في الأحواض وعلى الأرصفة والمرافئ والمخازن والمطارات .

٣- فسي مفهوم هذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " الأعمال غير الصناعية " جميع الأعمال التي تنفذ في المنشآت أو المؤسسات العامة أو الخاصة التالية ، أو التي ترتبط بها :

(أ) المؤسسات التجارية^(١) .

(ب) إدارات البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية .

(ج) المؤسسات والإدارات التي يؤدي الأشخاص المستخدمون فيها أعمالا مكتنية أساسا .

(د) المؤسسات الصحفية .

(هـ) الفنادق والنزل والمطاعم والأندية والمقاهي وغيرها من الأماكن التي تقدم فيها المربطبات .

(و) مؤسسات علاج ورعاية المرضى والعجزة والمعوزين والأيتام .

(ز) المسارح وأماكن اللهو العامة .

(ح) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

وأى أعمال غير صناعية أخرى قد تقرر السلطة المختصة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها .

٤- في مفهوم هذه الاتفاقية ، تشمل عبارة " الأعمال الزراعية " جميع الأعمال التي تنفذ في المنشآت الزراعية ، بما فيها المزارع والمنشآت الكبيرة للتصنيع الزراعي .

٥- كلما كان هناك شك فيما إذا كانت هذه الاتفاقية تنطبق على منشأة أو على فرع من فروعها ، أو على مهنة ، تفصل السلطة المختصة في هذه المسألة بعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، إن وجدت .

٦- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستبعد من نطاق انطباق هذه الاتفاقية المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل ، حسب تعريفهم في هذه القوانين أو اللوائح .

المادة ٢ : في مفهوم هذه الاتفاقية ، تعني كلمة " امرأة " أي امرأة بغض النظر عن سنها أو جنسيتها أو عرقها أو معتقدها ، متزوجة كانت أو غير متزوجة ، وتعني كلمة " طفل " ، أي طفل ، سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين .

المادة ٣ : ١- تحق إجازة أمومة لكل امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية وتبرز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع .

٢- لا يجوز أن تقل مدة إجازة الأمومة عن اثني عشر أسبوعاً ، وأن تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع .

٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية مدة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع ، على ألا تقل بأي حال عن ستة أسابيع ؛ ويجوز أن يؤخذ الجزء المتبقي من إجمالي فترة إجازة الأمومة قبل التاريخ المحتمل للوضع أو عقب انتهاء فترة

الإجازة الإلزامية ، أو أن يؤخذ جزء من هذا المتبقي قبل التاريخ المحتمل للوضع وجزؤه الآخر عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية ، حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية .

٤- تمتد الإجازة التي تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلا ، ولا يجوز تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب .

٥- تقتضي القوانين أو اللوائح الوطنية بمنح إجازة إضافية قبل الوضع في حالة الإصابة بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الحمل ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .

٦- تعطى المرأة ، في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الوضع ، الحق في مد إجازتها اللاحقة للوضع ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .

المادة ٤ : ١- يحق للمرأة أن تتلقى إعانات نقدية وطبية أثناء تغيبها عن عملها في إجازة أمومة وفقا لأحكام المادة ٣ .

٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية معدل الإعانة النقدية بحيث تكون كافية لإعالتها وإعالة طفلها بصورة كاملة وصحية وفقا لمستوى معيشة لائق .

٣- تتضمن الإعانات الطبية الرعاية التي تقدمها القابلات المؤهلات أو ممارسو الطب العام قبل الوضع ، وأثناء الوضع وبعده ، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة وتحترم حرية اختيار الطبيب وحرية الاختيار بين مستشفى عام أو مستشفى خاص

٤- تقدم الإعانات النقدية والطبية إما بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري وأما من الأموال العامة ؛ وتقدم هذه الإعانات في كلتا الحالتين بوصفها حقا قانونيا لجميع النساء اللاتي يستوفين الشروط المقررة .

٥- تعطى النساء اللاتي لا تحقق لهن هذه الإعانات قانوناً إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية ، إذا كن يستوفين الشروط المتعلقة بوسائل التعيش .

٦- إذا كانت الإعانات النقدية التي تقدم بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري تحدد على أساس الكسب السابق ، لا يجوز أن يقل معدلها عن ثلثي كسب المرأة السابق الذي تحسب على أساسه هذه الإعانات .

٧- تدفع أي اشتراكات مستحقة بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري يقدم إعانات أمومة ، وأي ضرائب تحتسب على أساس جداول الأجور وتستقطع لأغراض تقديم هذه الإعانات ، لجميع الرجال والنساء المستخدمين في المنشآت المعنية ، دون تمييز على أساس الجنس ، وذلك سواء كان يدفعها صاحب العمل والمستخدمين أو صاحب العمل وحده .

٨- لا يجوز بأي حال أن يكون صاحب العمل مسؤولاً ، على حدة ، عن تكاليف الإعانات المستحقة للنساء العاملات لديه^(١) .

المادة ٥ : ١- تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذه الغاية لفترة أو فترات تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية .

٢- تعتبر فترات التوقف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين أو اللوائح أو تنظم بموجبها ؛ أما إذا كانت هذه المسألة خاضعة للاتفاقات الجماعية ، فتحدد الشروط بموجب الاتفاق ذي الصلة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

المادة ٦ : إذا تغيبت امرأة عن عملها في إجازة أمومة وفقا لأحكام المادة ٣ من هذه الاتفاقية ، لا يجوز قانونا لصاحب عملها أن ينذرها بفصلها من عملها أثناء هذا التغيب ، أو أن يرسل إليها إنذارا بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب .

المادة ٧ : ١- يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصديق على هذه الاتفاقية أن تستبعد من نطاق انطباقها ، بإعلان ترفقه بتصديقها :

- (أ) فئات معينة من الأعمال غير الصناعية .
- (ب) الأعمال التي تتخذ في المنشآت الزراعية باستثناء المزارع .
- (ج) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة .
- (د) العاملات بأجر في منازلهن .

(هـ) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبحر .

٢- تحدد الدولة العضو في الإعلان المرفق بتصديقها فئات الأعمال أو المنشآت التي تعتزم اللجوء إلى أحكام الفقرة ١ من هذه المادة بشأنها .

٣- يجوز لأي دولة عضو قدمت إعلانا من هذا النوع أن تلغيه كلياً أو جزئياً ، في أي وقت ، بإعلان لاحق .

٤- تبين كل دولة عضو يسرى لديها إعلان قدم وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة، في تقاريرها السنوية عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وضع قوانينها وممارستها فيما يتعلق بالأعمال أو المنشآت التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هذه المادة بموجب الإعلان المذكور ، وتبين أيضاً في التقارير إلى أي مدى تم تطبيق أو يعتزم تطبيق هذه الاتفاقية على هذه الأعمال أو المنشآت .

٥- يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر ، بعد انقضاء خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية ، تقريراً خاصاً عن تطبيق هذه

الاستثناءات يتضمن ما يراه ، مناسباً من مقترحات لتشجيع اتخاذ إجراءات به- الشأن .

المادة ٨ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٩ : ١- لا تنزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقها .

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً من تسجيل تصديقها .

المادة ١٠ : ١- تحدد الإعلانات التي ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، ما يلي:

(أ) الأقاليم التي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل .

(ب) الأقاليم التي تتعهد الدولة العضو المعنية بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها بعد إدخال بعض التعديلات ، وتعطي كذلك تفاصيل هذه التعديلات .

(ج) الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الاتفاقية عليها ، وأسباب عدم إمكان تطبيقها.

(د) الأقاليم التي ترجى الدولة العضو المعنية اتخاذ قرار بشأنها ، ريثما تستكمل دراسة موقعها بصدد هذه الأقاليم .

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ، وتكون لها نفس قوته .

٣- يجوز لكل دولة عضو، أن تلغي في أي وقت بإعلان لاحق كلياً أو جزئياً، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة .

٤- يجوز لأي دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام ، في أي وقت يمكن فيه نقض الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٢ ، إعلاناً يغير ، على أي وجه آخر، مضمون أي إعلان سابق ، ويعرض الوضع الراهن بالنسبة للأقاليم المذكورة.

المادة ١١ : ١- تبين الإعلانات التت يبلغ بها المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ، ما إذا كانت أحكام هذه الاتفاقية ستطبق في الأقاليم المعنية دون تعديل أو ببعض التعديلات ؛ وتعطي هذه الإعلانات ، في الحالة التالية ، تفاصيل هذه التعديلات^(١) .

٢- يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء المعنية أو السلطة الدولية المعنية، في أي وقت ، أن تتنازل كلياً أو جزئياً ، بإعلان لاحق ، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل ذكرته في إعلان سابق .

٣- يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء المعنية أو السلطة الدولية المعنية ، قس أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٢ ، أن ترسل إلى المدير العام إعلاناً يغير ، على أي وجه آخر ، مضمون أي إعلان سابق ، يعرض الوضع الراهن بالنسبة لتطبيق هذه الاتفاقية .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ٣٣ وما بعدها .

المادة ١٢: ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٣: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كافة التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١٤: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد .

السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٥: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأي ذلك ضرورياً ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان

هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٢ أعلاه ، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة^(١) .

المادة ١٧ : النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحريم السخرة

أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٥٧، في دورته الأربعين
تاريخ بدء النفاذ: ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٥٩،
وفقاً لأحكام المادة ٤^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد فيها في دورته الأربعين يوم ٥ حزيران/يونيه ١٩٥٧، وقد نظر في موضوع السخرة، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال دورته، وقد أحاط علماً بأحكام اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠، ويعد أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق، المعقودة عام ١٩٢٦، تنص على وجوب اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحؤول دون تحول عمل السخرة أو العمل القسري إلى ظروف تماثل ظروف الرق، وأن الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، المعقودة عام ١٩٥٦، تنص على التحريم الكلي لإسار الدين والقنانة، وبعد أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور، المعقودة عام ١٩٤٩، تنص على وجوب دفع الأجور في مواعيد منتظمة وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العامل من أية قدرة صانقة على ترك عمله، وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات إضافية بشأن تحريم بعض أشكال السخرة أو العمل القسري التي تشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان التي استهدفها ميثاق الأمم المتحدة وحددها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل

^(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع ١، Vol. ١، XIV-94، A، ص ٣١٨.

اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وسبعة وخمسين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية تحريم السخرة، لعام ١٩٥٧":

المادة ١: يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وعدم اللجوء إليه:

(أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب علي اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو علي التصريح هذه الآراء، أو (ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو (ج) كوسيلة لفرض الانضباط علي العمال، أو (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني.

المادة ٢: يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية علي اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري الكامل لعمل السخرة أو العمل القسري علي النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية^(١).

المادة ٣: ترمس. الصكوك الرسمية لتصديق هذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون المدير العام فيه قد سجل صكي تصديق عضوين.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية" ص ٥٣ وما بعدها .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء أي عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٥ : ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات علي بدء نفاذها الأصلي، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يبدأ نفاذ مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من التاريخ الذي سجل فيه.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ثم لم يمارس، خلال السنة التالية للسنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لذي انقضاء كل فترة عشر سنوات تالية وبالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٦ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب الواردة إليه من قبل أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيله صك التصديق الثاني الوارد إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٧: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بكامل التفاصيل المتعلقة بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها طبقا لنصوص المواد السابقة، كيما يسجلها بدوره طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٨ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس

مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ٩: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تتطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحاب العضو المذكور من هذه الاتفاقية فوراً، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٥ أعلاه، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول^(١).

(ب) وتصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

(ج) وتظل هذه الاتفاقية على أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ١٠: يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الأربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم السابع والعشرون من شهر حزيران/يونيه ١٩٥٧.

وإثباتاً لذلك، نيلناه بتوقيعنا في هذا اليوم، الرابع من تموز/يوليه ١٩٥٧.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية" ص ٧٨ وما بعدها.

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١١١)

بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٥٨، في دورته الثانية والأربعين
تاريخ بدء النفاذ: ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦٠، طبقاً لأحكام المادة ٨^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل
الدولي إلى الاجتماع في جنيف، وانعقد في دورته الثانية والأربعين يوم ٤
حزيران/يونيه ١٩٥٨، وقد انتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة
بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الذي يشكل البند الرابع من جدول
أعمال الدورة، ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية
دولية، وإذ يضع في اعتباره أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن للبشر جميعاً،
بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، الحق في العمل من أجل
رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة
والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، وإذ يضع في اعتباره أيضاً أن التمييز
يشكل انتهاكاً للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،
يعتمد في هذا اليوم، الخامس والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام
١٩٥٨، الاتفاقية التالية، التي يطلق عليها اسم "اتفاقية التمييز في مجال
الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨":

^(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك،
١٩٩٣، رقم المبيع ١، Vol. 1، XIV-94، A، ص ١٣٢.

المادة ١ : ١- في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تميز" :

(أ) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة^(١).

(ب) أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

٢- لا يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيًا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

٣- في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و "المهنة" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

المادة ٢: يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

المادة ٣ : يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بالعمل، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، على :

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٨٥ وما بعدها .

(أ) كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها .

(ب) إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والأخذ بها .

(ج) إلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة .

(د) انتهاز هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية .

(هـ) كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتكريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية .

(و) تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بياناً بالتدابير المتخذة طبقاً لهذه السياسة وبالنتائج التي أسفرت عنها .

المادة ٤ : لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم ، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، علي أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقاً للأساليب المتبعة في البلد .

المادة ٥ : ١- لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي .

٢- لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، أن يعتبر أن أية تدابير خاصة أخرى ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما ذلك، في حاجة إلي حماية أو مساعدة خاصة.

المادة ٦ : يتعهد كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بأن يطبقها على الأقاليم غير المستقلة التابعة له.

المادة ٧ : ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٩ : ١- لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات' علي بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠ : ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢ : يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً^(١).

المادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحاب الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح^(١).

المادة ١٤ : يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم السادس والعشرين من شهر حزيران/يونيه ١٩٥٨^(٢).

وإثباتا لذلك، نيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الخامس من تموز/يوليه ١٩٥٨.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٤٢ وما بعدها .
(٢) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٣ وما بعدها .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١١٥) بشأن حماية العمال من

الإشعاعات المؤينة^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاعتقاد في جنيف ، حيث عقد دورته الرابعة والأربعين في أول حزيران/ يوشيه ١٩٦٠ ؛
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ؛
يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ يونيه عام ستين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحماية من الإشعاعات ١٩٦٠ ؛

الجزء الأول

أحكام عامة

المادة ١ : يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية ، يصدق على هذه الاتفاقية ، بأن يعطيها قوة النفاذ عن طريق القوانين أو اللوائح أو مجموعة القواعد الآتي يجري عليها العمل أو أية وسائل أخرى ملائمة .
وعلى السلطات المختصة ، في تطبيقها لأحكام هذه الاتفاقية ، أن تتشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعاملين .

المادة ٢ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع أوجه النشاط التي تنطوي على تعرض العاملين من خلال عملهم لإشعاعات مؤينة .

(١) بدأ نفاذ الاتفاقية في ١٧ حزيران / يونيه ١٩٦٢ .

٢- لا تنطبق هذه الاتفاقية على المواد المشعة ، سواء في الأوعية المحكمة أو غير المحكمة ، ولا على الأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة ، والتي تستثنى - نظراً للكميات المحدودة من الإشعاعات المؤينة التي يمكن أن تصدر عن هذه المواد أو الأجهزة ، من أحكام هذه الاتفاقية عن طريق إحدى وسائل إنفاذ الاتفاقية المذكورة في المادة ١ .

المادة ٣ : ١- تتخذ- في ضوء المعلومات المتوفرة في الوقت الحاضر- جميع الخطوات المناسبة لكفالة حماية العاملين حماية فعالة فيما يختص بصحتهم وبسلامتهم من الإشعاعات المؤينة .

٢- تتخذ جميع القواعد والإجراءات اللازمة لهذا الغرض ، وتتاح الإحصاءات الأساسية للوقاية الفعالة^(١) .

٣- لكفالة هذه الوقاية الفعالة :

(أ) تتمشى الإجراءات الخاصة بوقاية العاملين من الإشعاعات المؤينة التي تتخذها الدولة العضو مع أحكام هذه الاتفاقية بعد التصديق عليها .

(ب) على العضو المعني أن يعدل- في أقرب وقت ممكن عملياً- الإجراءات التي سبق اتخاذها قبل التصديق على الاتفاقية، حتى تتمشى مع أحكامها ، وعليه أن يعمل على تذييل غيرها من الإجراءات الأخرى القائمة وقت التصديق على الاتفاقية .

(ج) على العضو المعني أن يوافي المدير العام لمكتب العمل الدولي عند التصديق على الاتفاقية ببيان يوضح فيه طريقة تطبيق أحكام الاتفاقية وفئات

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٣٥ وما بعدها .

العاملين الذين تطبق عليهم ، وأن يوضح في تقريره عن تطبيق الاتفاقية أي تقدم يحققه في هذا الأمر مستقبلا .

(د) يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ دخول الاتفاقية دور التنفيذ ، تقريراً بشأن تطبيق الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة متضمناً ما قد يراه ، مناسباً من مقترحات بشأن المزيد من الإجراءات في هذا الشأن .

الجزء الثاني

إجراءات الوقاية

المادة ٤ : تنظم وتدار أوجه النشاط المشار إليها في المادة ٢ ، بحيث توفر الوقاية الموضحة في هذا الجزء من الاتفاقية .

المادة ٥ : يبذل كل جهد للحد من تعريض العاملين للإشعاعات المؤينة إلى أقصى حد ممكن عملياً . وعلى جميع الأطراف المعنية أن تتجنب تعريض العاملين للإشعاع إذا كان مثل هذا التعريض غير ضروري .

المادة ٦ : ١- يحدد ، طبقاً للجزء الأول من هذه الاتفاقية وبالنسبة لمختلف فئات

العاملين ، أقصى حد يسمح به من جرعات الإشعاعات المؤينة التي قد تشع إلى الجسم عن طريق مصادر خارجية أو داخلية ، وكذلك الحد الأقصى المسموح به- من كميات المواد المشعة التي يمكن أن تؤخذ في الجسم .

٢- يظل هذا الحد الأقصى المسموح به من الجرعات والكميات محلاً لإعادة النظر دوماً في ضوء المعلومات الجارية .

المادة ٧ : ١- تحدد طبقاً للمادة ٦ المستويات الملائمة للعاملين الذين يشتغلون بشكل مباشر في عمل إشعاعي ، والذين :

(أ) يبلغون ١٨ سنة فأكثر

(ب) دون من ١٨.

٢- يحظر اشتغال أي عامل دون ١٦ سنة في عمل يتضمن تعرضاً لإشعاعات .

المادة ٨ : تحدد طبقاً للمادة ٦ مستويات ملائمة للعاملين الذين لا يشتغلون بشكل مباشر في عمل إشعاعي ، ولكنهم يبقون أو يمرون في مكان قد يتعرضون فيه لإشعاعات مؤينة أو مواد مشعة .

المادة ٩ : ١- تستخدم التحذيرات الملائمة لتوضيح وجود أخطار من إشعاعات مؤينة .

ويجب أن يزود العاملون بأية معلومات ضرورية في هذا الشأن .

٢- يجب أن تعطى لجميع العاملين المشتغلين مباشرة في عمل إشعاعي - قبل استخدامهم وفي أثناءه- التعليمات الكافية والخاصة بالاحتياطات الواجب اتخاذها حماية لصحتهم وسلامتهم ، وكذلك الأسباب الداعية لذلك .

المادة ١٠ : تقضي القوانين واللوائح التنبيه- بطريقة تنص عليها - عن الأعمال التي يمكن أن تتضمن تعرض العاملين للإشعاعات المؤينة في سياق عملهم .

المادة ١١ : تجرى الاختبارات الملائمة للعاملين ولأماكن العمل لقياس درجة تعرض العاملين للإشعاعات المؤينة والمواد المشعة بغية التثبت من مراعاة المستويات الواجب تطبيقها .

المادة ١٢ : يجري فحص طبي ملائم لكل العاملين الذين يشتغلون بطريقة مباشرة في عمل إشعاعي قبل قيامهم بعمل هذا العمل أو بعد التحاقهم به بفترة وجيزة ، وأن يصروا بعد ذلك بفحوص طبية تالية تتم على فترات ملائمة .

المادة ١٣ : تحدد بإحدى الطرق التي تعطي الاتفاقية قوة النفاذ، والمذكورة في المادة الأولى ، الظروف التي يجب فيها - بالنظر إلى طبيعة أو درجة التعرض ، أو إليهما معا- اتخاذ الإجراءات التالية فوراً :

- (أ) أن يخضع العامل لفحص طبي ملائم .
 - (ب) أن يقوم صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة وفقاً لمتطلباتها .
 - (ج) أن يعرض الأشخاص المختصون بالحماية من الإشعاعات ، الظروف التي يؤدي فيها العاملون واجباتهم .
 - (د) أن يتخذ صاحب الحمل أية إجراءات علاجية ضرورية على أساس النتائج التقنية التي يتم التوصل إليها والمشورة الطبية .
- المادة ١٤ : لا يجوز توظيف عامل أو استمراره في عمل قد يكون سبباً لتعرضه للإشعاعات المؤينة بالمخالفة لرأي طبي صادر من طبيب مؤهل لذلك .

المادة ١٥ : تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بتوفير خدمات التفتيش الملائمة بغرض الإشراف على تطبيق أحكامها ، أو أن تتحقق من أن هذا التفتيش الملائم منفذاً^(١)

الجزء الثالث

أحكام نهائية

المادة ١٦ : ترسل التصديقات الرسمية بهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد - التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والمشرعة الإسلامية ص ٥٢ وما بعدها

المادة ١٧ : ١- لا تُلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقتها .

المادة ١٨ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنتقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنتقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٩ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنهوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه ، الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٠ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً

لاحكام المواد السابقه كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة

المادة ٢١ : يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العاد تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر^(١) .

المادة ٢٢ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو لاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٨ أعلاه ، النقص المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية^(٢) .

٢- تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .
المادة ٢٣ : النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد * التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ص ٦٥ وما بعدها

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد * موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية ص ٤٥ وما بعدها

الباب الثالث

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤

وحتى عام ١٩٨٠

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض في هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤ وحتى عام ١٩٨٠ وذلك في الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة .

الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة .

الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤ بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨ بإدارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاعتقاد في جنيف، وانهقد
فيها في دورته الثامنة والأربعين يوم ١٧ حزيران/يونيه ١٩٦٤،
وإذ يري أن إعلان فيلاديفيا يعترف بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملا
بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق العمالة
الكاملة ورفع مستويات المعيشة، وأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية
تنص علي مكافحة البطالة وعلي توفير أجر يكتل ظروف معيشة مناسبة،
وإذ يري أيضا أن إعلان فيلاديفيا يلقي علي عاتق منظمة العمل الدولية
مسؤولية فحص ودراسة أثر السياسات الاقتصادية والمالية علي سياسة
العمالة، في ضوء المطلب الأساسي القائل "إن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو
معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم
الروحي كليهما، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي
وتكافؤ الفرص"، وإذ يضع في اعتباره أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
ينص علي أن "كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله،
وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة"، وإذ يلحظ
أحكام الاتفاقيات والتوصيات الراهنة المتعلقة بالعمل وذات الصلة المباشرة
بسياسة العمالة، وبخاصة اتفاقية وتوصية خدمات التوظيف لعام ١٩٤٨،
وتوصية التوجيه المهني لعام ١٩٤٩، وتوصية التدريب المهني لعام ١٩٦٢
واتفاقية وتوصية التمييز في مجال الاستخدالم والمهنة لعام ١٩٥٨، وإذ يعتبر
أنه ينبغي وضع هذه الصكوك في الإطار الأوسع، إطار برنامج دولي يهدف

إلى كفالة الازدهار الاقتصادي على أسس العمالة الكاملة والمنتجة المختارة بحرية، وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع سياسة العمالة وتندرج تحت البند الثامن من جدول أعمال الدورة، وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في قالب اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وأربعة وستين، الاتفاقية التالية والتي ستدعي "اتفاقية سياسة العمالة لعام ١٩٦٤":

المادة ١ : ١- علي^(١) كل عضو، سعياً وراء حفز النمو والنماء الاقتصاديين، ورفع مستوي المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلي العمالة الناقصة، أن يعن سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجهد لتطبيقها بوصفها هدفاً أساسياً.

٢- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفالة تحقيق ما يلي:

(أ) أن يكون هنالك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه .

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجاً قدر المستطاع .

(ج) وأن تتوفر الحرية في اختيار نوع للعمل وفتح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي .

٣- علي السياسة المذكورة أن تراعي المراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة

^(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "شرح النصوص العربية لاتفاقيات الشراكة المصرية الأوروبية" من ص ١٦٠ وما بعدها .

والأهداف الاقتصادية . لجمعية أخرى، وأن يأخذ العمل على تطبيقها
بأساليب تتفق مع الظروف ، الممارسات القومية

المادة ٢: علي كل عضو سالكا إلي تلك السبل المتوائمة مع ظروف بلده
وإلي المدى الذي تسمح له هذه الظروف:

(أ) أن يقرر ، في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة، التدابير الواجبة
الاتخاذ لبلوغ الأهداف المحددة في المادة ١، وأن ينفق هذه التدابير بصورة
منتظمة .

(ب) أن يتخذ من الخطوات ما قد يلزم لتطبيق هذه التدابير، بما في ذلك
وضع البرامج عند الاقتضاء

المادة ٣: في تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين تسهم
التدابير المعترمة اتخاذها، وخصوصا ممثلو أصحاب العمل والعمال، بشأن
سياسات العمالة ، علي هدف وضع خبراتهم وآرائهم موضع الاعتبار الكامل،
وضمن موازرتهم الكاملة في صياغة السياسات المذكورة وكسب الدعم لها.

المادة ٤: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام
لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٥: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم
تسجيل صكوك تصديقهم بها لدي المدير العام^(١).

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه
تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

(١) أنظر د عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية
والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات
الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة
الإسلامية " ص ١٨٠ ، ١٨١

٣ وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة ٦: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٧: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٨ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٩: يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس

مسألة ضرورة أو عدم ضرورة ادراج بند في جدول اعمال المؤتمر حول
تتقيحها كليا أو جزئيا^(١)

المادة ١٠: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوي علي تتقيح
كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التتقيح، بمجرد
قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٦ أعلاه، انسحابه
الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي
التتقيح نافذة المفعول.

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي
التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء^(٢).

٢- تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة
المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية
علي التتقيح.

المادة ١١: يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في
الحجية.

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "كيف تكتب بحثا أو رسالة في البرمجة والبرمجيات
- شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر" ص ٦٥ وما بعدها .

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد "شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة
التجارة العالمية" ص ١٩٠ وما بعدها

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (١٣٥) بشأن توفير الحماية

والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٧١، في دورته السادسة والخمسين
تاريخ بدء النفاذ: ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٣، وفقا لأحكام المادة ٨ (١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد فيها في دورته السادسة والخمسين يوم ٢ حزيران/يونيه ١٩٧١، وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، التي تنص علي حماية العمال من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، وإذ يري أن من المستوصب وضع أحكام تكميلية بشأن ممثلي العمال، وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وواحد وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "الاتفاقية الخاصة بممثلي العمال لعام ١٩٧١".

المادة ١ : توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تسفل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما

(١) حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع. ١. A.94.XIV-Vol. 1، Part ١، ص ٦١٨.

ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها.

المادة ٢ : ١- يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة.

٢- وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها.

٣- لا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية^(١).

المادة ٣: في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا:

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات .

(ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.

المادة ٤: يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو الأحكام القضائية، أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يتمتعون بحق الحصول على الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٥ وما بعدها .

المادة ٥: حين يوجد في المؤسسة الواحدة، في آن واحد، ممثلون نقابيون وممثلون منتخبون، يكون من الواجب، حيثما كان ذلك ضرورياً، أن تتخذ تدابير مناسبة تكفل عدم استخدام وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف موقف النقابات المعنية أو ممثليها وتشجيع التعاون في جميع المسائل ذات الصلة بين الممثلين المنتخبين من جهة وبين النقابات المعنية وممثليها من جهة أخرى .

المادة ٦: يمكن^(١) وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التطبيق من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو بأية صورة أخرى تتفق مع الممارسة المحلية .

المادة ٧: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها .

المادة ٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام .

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي تم فيه تسجيل صك تصديقه .

المادة ٩: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ١٧٠ وما بعدها .

لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات أخرى، بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة .

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٢: يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً .

المادة ١٣: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح^(١).

المادة ١٤: يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته السادسة والخمسين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه ١٩٧١^(٢).

وإثباتاً لذلك، نيلناه بتوقيعنا في هذا اليوم، الثلاثين من حزيران/يونيه ١٩٧١.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٣٥ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الثالث

مؤتمر العمل المولي

الاتفاقية رقم (١٣٩) بشأن الوقاية والسيطرة على

الآخطار المهنية الناتجة عن المواد

والعوامل المسببة للسرطان ^(١)

. أن المؤتمر العمل العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته التاسعة والخمسين في ٥ حزيران / يونيه ١٩٧٤ ،

وإذ يلاحظ شروط اتفاقية وتوصية الحماية من الإشعاعات ١٩٦٠ ، واتفاقية وتوصية البنزين ١٩٧١ .

وإذ يرى أن من المسبب وضع معايير دولية تتعلق بالحماية من المواد أو العوامل المسببة للسرطان .

وإذ يأخذ في اعتباره الأعمال التي قامت بها منظمات دولية أخرى ، وخاصة منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية لبحوث السرطان ، اللتين تتعاون معهما منظمة العمل الدولية .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن السيطرة على المخاطر المهنية التي تسببها المواد والعناصر المسببة للسرطان والوقاية منها ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران / يونيه عام أربعة وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية السرطان المهني ١٩٧٤ .

^(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٠ حزيران / يونيه ١٩٧٦ .

المادة ١ : ١- يقوم^(١) كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بصورة دورية بتحديد المواد والعوامل المسببة للسرطان التي يحظر التعرض المهني لها أو تخضع لترخيص أو رقابة ، وكذلك المواد والعوامل التي تنطبق عليها أحكام أخرى في هذه الاتفاقية .

٢- لا يجوز الاستثناء من هذا الحظر إلا بصدر ترخيص في كل حالة يحدد الشروط التي يجب استيفائها .

٣- تؤخذ في الاعتبار ، عند تحديد تلك المواد والعوامل وفقا للفقرة ١ أحدت البيانات الواردة في مدونات القواعد العملية أو في الألة التي قد يضعها مكتب العمل الدولي ، وكذلك المعلومات الصادرة عن هيئات أخرى مختصة .

المادة ٢ : ١- تبذل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية قصارى جهدها للاستعاضة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان التي يمكن أن يتعرض لها العمال أثناء عملهم بمواد أو عوامل لا تسبب السرطان أو بمواد أو عوامل أقل ضررا ، وعند اختيار المواد أو العوامل البديلة ، تؤخذ في الاعتبار خواصها المسببة للسرطان أو السامة أو أي خصائص أخرى .

٣- يخفض عدد العمال المعرضين لمواد أو عناصر مسببة للسرطان ، وكذلك مدة ومستوى التعرض إلى أدنى حد يكفل السلامة .

المادة ٣: تصف كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير الواجب اتخاذها لحماية العمال من مخاطر التعرض للمواد أو العوامل المسببة للسرطان ، وتكفل إقامة نظام مناسب لتسجيل البيانات .

المادة ٤: تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير اللازمة لكي

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المرافعات المدنية والتجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ١٦٠ وما بعدها .

يزود العمال الذين يتعرضون للمواد أو العوامل المسببة للسرطان ، أو تعرضوا لها بالفعل أو يحتمل تعرضهم لها ، بجميع المعلومات المتاحة حول المخاطر التي ينطوي عليها استعمال هذه المواد وكلن التدابير المطلوبة .

المادة ٥: تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير التي تكفل أن تجري للعمال ، أثناء مدة استخدامهم أو بعدها ، فحوص طبية أو بيولوجية أو أية فحوص وتحاليل أخرى لازمة لتقييم مدى تعرضهم ، الأشراف على حالتهم الصحية فيما يتعلق بالمخاطر المهنية .

المادة ٦: كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية :

(أ) تتخذ التدابير اللازمة لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، بموجب القوانين أو اللوائح ، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة والظروف الوطنية ، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال المعنيين .

(ب) تحدد من يقع عليهم مسؤولية الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية من أشخاص أو هيئات ، بما يتفق مع الممارسات الوطنية .

(ج) تتعهد بتوفير خدمات تفتيش ملائمة من أجل الأشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، أو تتحقق بنفسها من وجود تفتيش مناصب .

المادة ٧ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٨: أ- لا تلزم^(١) هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقي

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "التشريعات المعنية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية" ص ١٥٠ وما بعدها .

دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٩: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال المنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٠: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١١: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراعت له ضرورة لذلك ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٣ : ١- إذا ^(١) اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .
المادة ١٤ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات الغش والأغذية والصناعة والمواصفات القياسية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات مكافحة الغش والتدليس وحقوق الإنسان ومنظمة الصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية" ص ١٤٨ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤

بشأن الإجازة الدراسية

مدفوعة الأجر^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الأتعداد في جنيف ، حيث عقد
دورته التاسعة والخمسين في ٥ حزيران/ يونيه ١٩٧٤ ؛
وإذ يشير إلى أن المادة ٣٦ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان تؤكد أن لكل
انسان الحق في التعليم .
وإذ يشير إلى الأحكام الواردة في توصيات العمل الدولية الحالية بشأن
التدريب المهني وحماية ممثلي العمال، والمتعلقة بالاعفاء المؤقت للعمال من
العمل ، أو بمنحهم وقت فراغ منه للمشاركة في برامج تعليم أو تدريب .
واذ يرى ضرورة مواصلة التعليم والتدريب التي تتمشى مع التطور العلمي
والتكنولوجي ، مع تغيير انماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية ، تقتضي
اتخاذ ترتيبات ملائمة بشأن القيام بإجازة للدراسة والتدريب تلبية لتطلعات
جديدة واحتياجات وأهداف ذات طابع اجتماعي واقتصادي وتكنولوجي
وتقني.

وإذ يرى أنه ينبغي اعتبار الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر بمثابة وسيلة
تكفل مواجهة الاحتياجات الحقيقية للعامل الفرد في أي مجتمع حديث ؛ وإذ
يرى أنه ينبغي وضع الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر في إطار سياسة
مواصلة التعليم والتدريب التي يتعين تنفيذها تدريجيا وبطريقه فعالة .

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣ أيلول/ سبتمبر ١٩٧٦ .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذ اعتزم أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية .

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام أربع وسبعين ، تسعمائة وألف الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ١٩٧٤ .

المادة ١: تعني عبارة "الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في مفهوم هذه الاتفاقية ، الإجازة التي تمنح لعامل لأغراض الدراسة ، لمدة محددة خلال ساعات العمل ، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية .

المادة ٢: تضع كل دولة عضو وتطبق سياسة مصممة لتعزيز منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر ، وفق طرائق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء ، وذلك للأغراض التالية :

(أ) التدريب على أي مستوى ؛

(ب) التنقيف العام والاجتماعي والمدني .

(ج) التنقيف النقابي .

المادة ٣: تصمم^(١) تلك السياسة بحيث تسهم بأساليب مختلفة عند الاقتضاء في تحقيق :

(أ) اكتساب مهارات مهنية ووظيفية ، وتحسينها وتكييفها ، وتعزيز العمالة وضمان العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والهيكلية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الجمارك والاستيراد والتصدير في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشريعة الإسلامية " ص ١٩٠ وما بعدها

(ب) المشاركة الكفوة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع المحلي.

(ج) ترقى العمال على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتقني .

(د) تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين عموما ، مما يساعد العمال على التكيف مع مقتضيات عصرهم .

المادة ٤: ينبغي^(١) أن تراعى في هذه المياسة مرحلة النمو التي بلغها البلد واحتياجاته الخاصة ومختلف قطاعات النشاط فيه ، وأن تتسق مع السياسة العامة المتعلقة بالعمالة والتكثيف والتدريب وكذلك بالسياسات المتعلقة بساعات العمل ، مع إيلاء الاعتبار ، عند الاقتضاء ، إلى التغييرات الموسمية في ساعات العمل أو حجمه .

المادة ٥: تمنح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو القرارات التحكيمية أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية .

المادة ٦: تشارك السلطات العامة ، ومنظمات أصحاب العمل والعمال ، والمؤسسات أو الهيئات .

التي تقدم التعليم والتدريب ، بطريقة تتفق والظروف والممارسة الوطنية ، صياغة وتطبيق سياسة تشجيع منح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر .

المادة ٧: تمول الترتيبات المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بشكل مننظم وكاف ووفقا للممارسة الوطنية .

المادة ٨: لا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة بسبب

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية ص ١٥٥ وما بعدها.

العرق ، او اللون . او الجنس . او الدين ، أو الرأي السياسي او بسبب النسب أو الأصل الاجتماعي

المادة ٩: توضع ، عند الاقتضاء ، ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

(أ) عندما تجد فئات معينة من العمال ، كعمال المنشآت الصغيرة أو العمال الريفيين أو غيرهم من العمال المقيمين في مناطق نائية ، أو العاملين في نوبات أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة

(ب) عندما تجد فئات معينة من المنشآت ، كالمنشآت ، الصغيرة أو الموسمية ، صعوبة في تطبيق الترتيبات العامة ، دون أن يعني ذلك استثناء عمال هذه المنشآت من الاستفادة بمزايا الجازات الدراسية مدفوعة الجر .

المادة ١٠: قد تختلف شروط استحقاق الإجازة الدراسية مدفوعة الجر وفقا للغاية المقصودة منها، كأن تكون:

(أ) التدريب على أي مستوى .

(ب) الثقافة العام أو الاجتماعي أو المدني .

(ج) التقويم النقابي

المادة ١١: تعتبر مدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لأغراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عن علاقة العمل ، وذلك طبقا لما تقتضي به القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية ، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية

المادة ١٢: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله وفقا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل

الدولية.

المادة ١٣: ١- لا ^(١) تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدى مكتب العمل الدولي .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .
وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المادة ١٤: ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها :
بعد مضي عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر السنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة خمس سنوات أخرى تالية ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٥: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته إياها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه ، الدول الأعضاء في المنظمة إلى التاريخ

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات التأمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأمين الدولي وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية" من ص ٩٥ وما بعدها .

الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية ، لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي يبلغ به .

المادة ١٦: يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٧: يقدم^(١) مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما تراءت له ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٨: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٩: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات التعليم العام والخاص في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التعليم الدولي ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية من ص ١٢٠ وما بعدها.

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل^(١)

أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف ، حيث
عقد دورته الثالثة والستين في ١ حزيران/يونيه ١٩٧٧ ؛
وإذ يشير إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وثيقة الصلة بهذا
الموضوع ، وخاصة توصية حماية صحة العمال ١٩٥٣ ، وتوصية خدمات
الصحة المهنية ١٩٥٩ ؛ واتفاقية وتوصية وقاية العمال من الإشعاعات
١٩٦٠ ، واتفاقية وتوصية الوقاية من الآلات ١٩٦٣ ؛ واتفاقية إعانات
إصابات العمل ١٩٦٤ ؛ واتفاقية وتوصية القواعد الصحية (المنشآت التجارية
والمكاتب) ١٩٦٤ ، واتفاقية وتوصية الوقاية من مخاطر البنزين ١٩٧١ ،
واتفاقية وتوصية الوقاية من المخاطر المهنية المسببة للسرطان ١٩٧٤ .
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة ببيئة العمل : تلوث الهواء ،
والضوضاء والاهتزازات ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه
الدورة .

وقد قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/يونيه عام سبع وسبعين وتسعمائة
وألف ، الاتفاقية التالية التي ستمسى اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء،
والضوضاء والاهتزازات) ١٩٧٧ :

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ تموز / يوليه ١٩٧٩ .

الجزء الأول

النطاق والتعاريف

المادة ١: ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي .
٢- يجوز لدولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تستثني من تطبيق الاتفاقية فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل خاصة جوهرية ، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنية ، في حال وجودها^(١) .

٣- توضح كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، أية فروع استثيت وفقاً للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وأن توضح في التقارير اللاحقة وضع قوانينها وممارستها بشأن الفروع المستثناة ، ومدى ما وصل إليه تنفيذها للاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفروع .

المادة ٢: ١- يجوز لكل دولة عضو ، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، في حال وجودها ، أن تقبل الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بصورة مفصلة بشأن :

(أ) تلوث الهواء .

(ب) الضوضاء .

(ج) الاهتزازات .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العريضة والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية " من ص ٨٥ وما بعدها .

٢- يقوم كل دولة عضو لا تقبل الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بالنسبة لفئة أو أكثر من المخاطر بتحديد ذلك في وثيقة تصديقها للاتفاقية ، مبينة أسباب عدم قبولها في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ؛ وتوضع في التقارير اللاحقة وضع قوانينها وممارستها بشأن فئة أو فئات المخاطر المستثناة ، ومدى ما وصل إليه تنفيذها للاتفاقية أو ما ترمعه من تنفيذها فيما يتعلق بكل من الفئات المستثناة .

٣- تقوم كل دولة عضو لم تقبل عند التصديق الالتزامات التي تنص عليها هذه الاتفاقية بالنسبة لجميع فئات المخاطر ، في وقت لاحق ، بعد التحقق من أن الظروف تسمح لها بذلك ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها للالتزامات التي تنص عليها الاتفاقية بالنسبة لفئة أو أكثر من الفئات التي يشق لها استئناؤها .

المادة ٣: ١- في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير ^(١) " تلوث الهواء " كل تلوث للهواء بمواد ، أيا كانت طبيعتها المادية ، تضر بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

(ب) يعني تعبير " ضوضاء " كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضاراً بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

(ج) يعني تعبير " الاهتزاز " كل اهتزاز ينقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضاراً بالصحة أو خطرة من نواح أخرى .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الإلزامات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " من ص ٢٠٥ وما بعدها .

الجزء الثاني

أحكام عامة

مادة ٤ : ١- تنص القوانين واللوائح الوطنية على اتخاذ تدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها وحماية العمال منها .

٢- يجوز اعتماد أحكام تتعلق بالتنفيذ العملي للتدابير المنصوص عليها عن طريق وضع معايير تقنية ، ومدونات لقواعد الممارسة وطرائق أخرى ملائمة .

المادة ٥ : ١- تعمل^(١) السلطة المختصة عند تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال .

٢- يشرك ممثلون لأصحاب العمل والعمال في إعداد الأحكام المتعلقة بتنفيذ التدابير المنصوص عليها المادة ٤ .

٣- تتخذ تدابير لقيام أوتق تعاون ممكن على كافة المستويات بين أصحاب العمل والعمال في تنفيذ التدابير المنصوص عليها عملاً بهذه الاتفاقية .

٤- تتاح لممثلي صاحب العمل ولممثلي العمال في المنشأة إمكانية مراقبة المفتشين الذين يشرفون على تنفيذ التدابير المنصوص عليها عملاً بهذه الاتفاقية ، ما لم ير هؤلاء المفتشون ، في ضوء التوجيهات العامة للسلطة المختصة أن ذلك قد يسئ إلى أدائهم لمهامهم .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد ' تشريعات المرافعات المدنية والتجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية' من ص ١٤٩ وما بعدها .

المادة ٦ : ١- تقع ^(١) على أصحاب العمل مسؤولية تطبيق التدابير المنصوص عليها.

٢- عندما يقوم اثنان أو أكثر من أصحاب العمل بأنشطة في مكان عمل واحد في آن واحد ، يكون من واجبهما أن يتعاونوا من أجل الالتزام بالتدابير المذكورة ، دون مساس بمسؤولية كل صاحب عمل تجاه صحة وسلامة العمال المستخدمين لديه . وفي الظروف المناسبة ، يقوم السلطة المختصة بوضع إجراءات عامة لاتباعها في هذا التعاون .

المادة ٧ : ١- يطلب من العمال الالتزام بإجراءات السلامة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وبالمسيطرة عليهما والوقاية منها .

٢- يخول العمال أو ممثلوهم الحق في تقديم مقترحات ، والحصول على المعلومات والتدريب ، واللجوء إلى الأجهزة المناسبة لتأمين حمايتهم من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل .

الجزء الثالث

تدابير الوقاية والحماية

المادة ٨ : ١- تضع السلطة المختصة معايير لتحديد مخاطر التعرض لتلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل ، وتعين عند الاقتضاء ، حدود التعرض على أساس هذه المعايير.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات الأحوال الشخصية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأسرة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية من ص ١٢٨ وما بعدها.

٢- تأخذ السلطة المختصة في اعتبارها ، عند وضع معايير التعرض وتعيين حدوده ، رأى الأشخاص الفنيين المختصين الذين تسميهم أكثر المنظمات المعنية تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال .

٣- توضع معايير التعرض وحدوده وتستكمل وتراجع بصورة منتظمة على ضوء المعارف والبيانات الوطنية والدولية ، مع مراعاة أي زيادة في المخاطر المهنية الناجمة عن تعرض في أن واحد لعدة عوامل ضارة في بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن .

المادة ٩: يحافظ على أن تكون بيئة العمل ، ما أمكن ذلك ، خالية من أي مخاطر تنجم عن تلوث الهواء ، والضوضاء والاهتزازات :

(أ) باتخاذ تدابير تقنية تطبق على المنشآت أو العمليات الجديدة لدى تصميمها أو تركيبها، أو على أي إضافات إلى المنشآت أو العمليات القائمة . أو عندما لا يكون ذلك ممكناً .

(ب) بتدابير تكميلية تنظيمية .

المادة ١٠: عندما لا تؤدي التدابير المتخذة عملاً بالمادة ٩ إلى جعل تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في مكان العمل ضمن الحدود المعينة في المادة ٨ ، يوفر صاحب العمل معدات مناسبة للحماية الشخصية ويعمل على صيانتها . ولا يجوز أن يطلب صاحب العمل من العامل أن يعمل دون معدات الوقاية الشخصية المقدمة عملاً بهذه المادة .

المادة ١١: ١- يجرى الإشراف على فترات مناسبة ، على الأحوال الصحية للعمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم للأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء ، الضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل ، وذلك بشروط وفي ظروف تحددها السلطة المختصة . ويتضمن مثل هذا الإشراف فحصاً طبياً قبل التعيين وفحوصاً دورية ، وفقاً لما تحدده السلطة .

٢- يكون الأشرف المنصوص عليه في الفقرة ١ من هذه المادة دون أية تكلفة يتحملها العامل المعني .

٣- عندما يكتشف أن التكلفة المستمر بعمل ينطوي على تعرض لتلوث الهواء والضوضاء أو الاهتزازات غير مستصوب طبيًا ، يبذل كل جهد، بما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية ، لنقل العامل إلى عمل بديل مناسب أو الحفاظ على مستوى دخله من خلال تدابير الضمان الاجتماعي أو أية وسيلة أخرى .

٤- لا يجوز أن تؤدي التدابير التي تتخذ لتنفيذ هذه الاتفاقية إلى آثار ضارة على حقوق العمال التي تنص عليها تشريعات الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي .

المادة ١٢: تبلغ ^(١) السلطة المختصة بطرائق العمل ، والمواد والألات والمعدات المستخدمة التي تحدها والتي قد تنطوي على تعرض العمال لمخاطر العمل الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء أو الاهتزازات في بيئة العمل ، ويجوز للسلطة المختصة عند الاقتضاء ، أن تسمح باستخدامها بشروط تحددها ، أو أن تحظر هذا الاستخدام .

المادة ١٣: يزود جميع الأشخاص المعنيين بصورة كافية ومناسبة :

(أ) بمعلومات عن المخاطر المهنية التي يمكن أن تنجم عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل .

(ب) بتوجيهات بشأن التدابير المتاحة لتجنب هذه المخاطر والسيطرة عليها والحماية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ١٣٥ وما بعدها .

المادة ١٤: تَتَّخَذُ تدابير تراعى فيها الظروف الموارد الوطنية ، لتشجيع البحوث في مجال الوقاية من المخاطر الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة على هذه المخاطر .

الجزء الرابع

تدابير التطبيق

المادة ١٥: يطلب ^(١) من صاحب العمل، طبقا لشروط وظروف تحددها السلطة المختصة ، تعيين شخص مختص أو الاستعانة ببيئة خارجية مختصة أو مشتركة بين عدة منشآت ، لمعالجة المسائل المتعلقة بالوقاية من مخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها .

المادة ١٦: على كل دولة عضو :

(أ) أن تَتَّخَذَ عن طريق قوانين أو لوائح أو أي طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية ، ما يلزم من تدابير ، بما في ذلك اعتماد عقوبات مناسبة عند الاقتضاء ، لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية .

(ب) أن توفر خدمات تفتيش مناسبة للإشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، أو أن تتحقق بنفسها من إجراء تفتيش مناسب .

الجزء الخامس

أحكام نهائية

المادة ١٧: تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ٤٨ وما بعدها .

المادة ١٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .

٢- تصبح الاتفاقية نافذة بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقاتها عضوين لدى المدير العام .

٣- وبعدئذ تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقاتها .

المادة ١٩: ١- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها ، كاملة أو بالنسبة لفئة أو أكثر من المخاطر المشار إليها في المادة ٢ منها ، بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة ، بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، ولم تمارس حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفترة السابقة ، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٢٠: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغها بها أعضاء المنظمة .

٣- يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به ، إلى التاريخ الذي ستدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ .

المادة ٢١: يبلغ^(١) المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقص التي يسجلها وفقا لأحكام المواد السابقة ، لكي يسجلها الأمين العام طبقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٢: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضرورة لذلك ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى تسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٣: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونا، نقض هذه الاتفاقية فوراً على الرغم من أحكام المادة ١٩ أعلاه ، شريطة أن شكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) تظل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظل هذه الاتفاقية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤: الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات هيئات الإدعاء العام في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" من ص ١٦٩ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨ بشأن إدارة العمل

دورها ووظائفها وتنظيمها^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاعتقاد في جنيف ، حيث دورته الرابعة والسعين في السابع من حزيران / يونيه ١٩٧٨ ؛

وإذ يذكر بنصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة ، وخاصة باتفاقية تفتيش العمل (الصناعة والتجارة) ١٩٤٧ ، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) ١٩٦٩ ، واتفاقية إدارات الاستخدام ١٩٤٨ ، التي تدعو إلى ممارسة أنشطة معينة في ميدان إدارة العمل ؛

وإذ يرى من المستصوب اعتماد صكوك تضع مبادئ توجيهية لنظام عام لإدارة العمل ؛

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية سياسة العمالة ١٩٦٤ ، وبأحكام اتفاقية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ ، ويذكر أيضاً بهدف توفير عمالة كاملة ومجزية ، ويؤكد ضرورة أن تعمل برامج إدارة العمل على بلوغ هذه الغاية ، وعلى تحقيق أهداف الاتفاقيتين المذكورتين .

وإذ يقر ضرورة احترام استقلال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال احتراماً تاماً ، مذكراً في هذا الصدد بأحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة التي تكفل الحقوق النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية - وبوجه خاص اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ ، واتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، اللتين تحظران أي تدخل للسلطات

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١١ تشرين الأول أكتوبر ١٩٨٠ .

العامّة من شأنه تقييد هذه الحقوق ، أو إعاقه ممارستها القانونية ، ويرى أن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً أساسياً في بلوغ أهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي .

وإذ قرر اعتماد مقترحات معينة بخصوص إدارة العمل : دورها ووظائفها وتنظيمها ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/ يونيو عام ثمانية وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التي ستسمى اتفاقية إدارة العمل ، ١٩٧٨ :

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير ^(١) "إدارة العمل" أنشطة الإدارة العامة في ميدان سياسة العمل الوطنية .

(ب) يغطي تعبير "نظام إدارة العمل" كل أجهزة الإدارة العامة المسئولية عن إدارة العمل أو المشاركة في إدارة العمل - سواء كانت إدارات وزارية أو أقساماً عامة ، بما في ذلك الأقسام شبه العامة أو الإقليمية أو المحلية أو أي شكل آخر من أشكال الإدارة اللامركزية - وأي إطار مؤسسي يتم لتتسيق أنشطة هذه الأجهزة ، ولتأمين استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم .

المادة ٢ : يجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ، وفقاً للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، أن تفوض بعض أنشطة إدارة العمل أو أن تعهد ببعض هذه الأنشطة إلى منظمات غير حكومية ، وخاصة إلى منظمات

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " من ص ٨٧ وما بعدها .

أصحاب العمل ومنظمات العمال أو عند الاقتضاء إلى ممثلي أصحاب العمل والعمال .

المادة ٣: يجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تعتبر أنشطة معينة خاصة بسياسة العمل الوطنية أمورا تنظيم ، وفقا للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، بالجوء إلى مفاوضات مباشرة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

المادة ٤: تكفل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بطريقة تناسب الظروف الوطنية ، تنظيم وكفاءة أداء نظام إدارة العمل في أراضيها ، وسلامة تنسيق وظائفه ومسؤولياته .

المادة ٥: ١- تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية لتكفل في إطار نظام إدارة العمل ، قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال ، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء .

٢- تتخذ هذه الترتيبات على كل من المستوى الوطن والإقليمي والمحلي وعلى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ، بالقدر الذي يتلاءم فيه ذلك مع القوانين واللوائح الوطنية .

المادة ٦: ١- تكون ^(١)الأجهزة المختصة في إطار نظام إدارة العمل ، وفقا لكل حالة مسؤولة عن إعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاستخدام الوطنية أو أن تشارك في ذلك ؛ وتكون - في حدود الإدارة العامة - أدوات فعالة في إعداد وتطبيق القوانين واللوائح التي تنفذ بموجبها هذه السياسة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " من ص ٨٠ وما بعدها .

٢- تقوم هذه الأجهزة ، بوجه خاص ، ومع مراعاة معايير العمل الدولية المعتمدة في هذا الشأن ، بما يلي :

(أ) المشاركة في إعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاستخدام الوطنية ، وفقا للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية .

(ب) دراسة وضع العاملين والعاطلين والعاطلين جزئيا ، مع مراعاة القوانين واللوائح والممارسات الوطنية بشأن أوضاع العمل والحياة العملية وشروط الاستخدام ، واسترعاء الانتباه إلى النواقص والتعسفات في هذه الأوضاع والشروط ، وتقديم مقترحات بشأن وسائل تداركها .

(ج) إتاحة خدمات لأصحاب العمل وللعمال ومنظماتهم ، بما يتفق مع القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، بقصد تشجيع قيام تشاور وتعاون فعالين بين السلطات والأجهزة العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، وكذلك فيما بين هذه المنظمات ، على كل من المستوى الوطني والإقليمي والمحلي ، وأيضا على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي (د) إتاحة مشورتها التقنية لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بناء على طلبهم .

المادة ٧: تقوم كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية ، إذا اقتضت الظروف الوطنية ذلك من أجل مواجهة احتياجات أكبر عدد ممكن من العمال ، وإذا لم تكن مثل هذه الأنشطة مغطاة بالفعل ، بتشجيع توسيع وظائف إدارة العمل ، على مراحل تدريجية عند الاقتضاء ، بحيث تشمل أنشطة ، تنفذ بالتعاون مع أجهزة مختصة أخرى ، بشأن ظروف العمل والحياة العملية لفئات معينة من العمال الذين لا يعتبرون ، في نظر القانون ، أشخاصا مستخدمين ، مثل :

(أ) المستأجرين للأرض الذين لا يستخدمون عمالا خارجيين والمزارعين ومن يماثلهم من فئات العمال الزراعيين .

(ب) العاملين لحسابهم الخاص الذين لا يستخدمون عمالا خارجيين ويعملون في القطاع غير النظامي وفق مفهومه في الممارسة الوطنية .

(ج) أعضاء التعاونيات والمؤسسات التي يديرها العمال .

(د) الأشخاص العاملين في ظل نظم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحلية .

المادة ٨: تشارك ^(١) الأجهزة المختصة داخل نظام إدارة العمل ، بما يتفق مع القوانين واللوائح ، الممارسات الوطنية ، في إعداد السياسة الوطنية المتعلقة بشؤون العمل الدولية ، وتشارك في تمثيل الدولة بالنسبة لهذه الشؤون ، وفي إعداد التدابير التي تتخذ بشأنها على الصعيد الوطني .

المادة ٩: تهيأ لوزارة العمل أو لجهاز مماثل ، لضمان سلامة تنسيق وظائف ومسؤوليات نظام إدارة العمل ، وبطريقة تحددتها القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية ، وسيلة التحقق من أن أي هيئات شبه عامة تكون مسؤولة عن أنشطة معينة في مجال إدارة العمل ، وأي هيئات إقليمية أو محلية يعهد إليها بأنشطة معينة في مجال إدارة العمل تعمل بما يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية وتلتزم بالأهداف التي كلفت بها .

المادة ١٠: ١- يتألف العاملون في نظام إدارة العمل من أشخاص مؤهلين مناسباً لممارسة الأنشطة التي يكلفون بها ، ويمكن لهم الحصول على التدريب الضروري لهذه الأنشطة ، ويكونون مستقلين عن أي تأثيرات خارجية غير ملائمة .

٢- يكفل لهؤلاء العاملين الوضع القانوني ، وتوفر لهم الوسائل المادية والموارد المالية الضرورية لأداء واجباتهم بكفاءة .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " من ص ٦٥ وما بعدها .

المادة ١١: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٢: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المادة ١٣: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي^(١) .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تستعمل حقها في القرض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٤: ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " من ص ١٦٥ وما بعدها .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١٥: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة^(١) .

المادة ١٦: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٧: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو لاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ١٨: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " من ص ٥٢ وما بعدها .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨ بشأن حق التنظيم النقابي

وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد

فيها في دورته الرابعة والستين يوم ٧ حزيران/يونيه ١٩٧٨.

وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

لعام ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩،

والاتفاقية والتوصية الخاصتين بمتلي العمال لعام ١٩٧١.

وإذ يعيد إلى الذاكرة أن اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام

١٩٤٩ لا تشمل بعض فئات الموظفين العموميين، وأن الاتفاقية والتوصية

الخاصتين بمتلي العمال لعام ١٩٧١ تنطبق على متلي العمال في

المؤسسة.

وإذ يلحظ التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في بلدان كثيرة، والحاجة

إلى قيام علاقات عمل سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين

العموميين .

ونظرا لتنوع الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية تنوعا كبيرا في

الدول الأعضاء ولاختلافها على صعيد الممارسة (في ما يتصل، مثلا،

بوظائف الحكم المركزي والحكم المحلي، وبوظائف السلطات الاتحادية

وسلطات الولايات والسلطات الإقليمية، وبالمؤسسات المملوكة للدولة

ومختلف أصناف الأجهزة العامة المستقلة وشبه المستقلة، وكذلك لطبيعة

علاقات الاستخدام .

وإذ يضع في اعتباره المشاكل الخاصة التي تواجه علي صعيد نطاق أي صك دولي وعلي صعيد التعاريف التي يؤخذ بها لأغراض مثل هذا الصك ، بسبب الفوارق بين أساليب الاستخدام الخاصة والعامة، وكذلك بسبب مصاعب التفسير التي نشأت بصدد تطبيق المناسب من أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ علي موظفي الخدمة العامة، كما يضع في حسابه ما أبدته الأجهزة الرقابية في مكتب العمل الدولي في مناسبات عديدة من ملاحظات تشير إلي أن بعض الحكومات قد طبقت تلك الأحكام بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين من نطاق تطبيق الاتفاقية المذكورة .

وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة حول موضوع الحرية النقابية وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال الدورة .

ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية . ويعتمد، في هذا اليوم السابع والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وثمانية وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية علاقات العمل (في الخدمة العامة) لعام ١٩٧٨:"

الباب الأول : النطاق والتعاريف

المادة ١ : ١- تنطبق ^(١) هذه الاتفاقية علي جميع الأشخاص الذين تستخدمهم سلطات عامة، إلي المدى الذي لا تنطبق فيه عليهم أحكام أكثر مواتاة في غيرها من اتفاقيات العمل الدولية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الأعمال والسجل والدفاتر التجارية طبقاً لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مجلد فخر " ص ١٥٠ وما بعدها .

٢. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على العاملين ذوي المستويات العليا الذين تعتبر وظائفهم في العادة من وظائف رسم السياسات والإدارة التوجيهية، أو على العاملين الذين تكون مهامهم ذات طبيعة بالغة السرية .

٣. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة .

المادة ٢: لأغراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح "الموظف العمومي" أي شخص تشمله الاتفاقية طبقاً للمادة ١ منها .

المادة ٣: لأغراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح "منظمة موظفين عموميين" أية منظمة، أيا كان تشكيلها، يكون غرضها تعزيز مصالح الموظفين العموميين والدفاع عنها

الباب الثاني : حماية حق التنظيم النقابي

المادة ٤: ١- توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية .

٢- ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(أ) جعل استخدام الموظف العمومي مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو يتخلى عن عضويته النقابية .

(ب) التوصل إلى فصل الموظف العمومي أو الإحفاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته في منظمة موظفين عموميين أو اشتراكه في الأنشطة المعتادة لمثل هذه المنظمة

(١) انظر د عبد الفتاح مراد شرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والنصوص العربية المقابلة لها ص ١٦٥ وما بعدها.

المادة ٥: ١- توفر لمنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلي عن السلطات العامة .

٢- توفر لمنظمات الموظفين العموميين حماية كافية من أي تدخل من سلطة عامة ما في تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها .

٣- وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات موظفين عموميين تخضع لهيمنة سلطة عامة ما، أو دعم منظمات الموظفين العموميين بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لهيمنة سلطة عامة .

الباب الثالث

التسهيلات الواجب تقديمها لمنظمات الموظفين العموميين

المادة ٦: ١- يمنح ممثلو منظمات الموظفين العموميين المعترف بها من التسهيلات ما يكون مناسباً لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، خلال ساعات العمل وخارجها علي السواء .

٢. لا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات ما يوهن من فعالية سير العمل في الإدارة المعنية أو المرفق المعني .

٣. تحدد طبيعة هذه التسهيلات ونطاقها طبقاً للطرائق المشار إليها في المادة ٧ من هذه الاتفاقية أو بوسائل أخرى مناسبة .

الباب الرابع

إجراءات تحديد أحكام وشروط الاستخدام

المادة ٧: حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف الوطنية علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لآليات التفاوض علي أحكام وشروط الاستخدام بين السلطات العامة المعنية

ومنظمات الموظفين العموميين، أو لأية طرائق أخرى من هذا القبيل تتيح لممثلي الموظفين العموميين أن يشاركوا في البت في هذه الشؤون.

الباب الخامس

تسوية المنازعات

المادة ٨: تلتزم تسوية المنازعات الناجمة بصدد البت في أحكام وشروط الاستخدام، وفقاً لما يناسب الظروف الوطنية، من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة ومحايدة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم، يتم إنشاؤها على نحو يكفل لها ثقة الطرفين المعنيين^(١).

الباب السادس

الحقوق المدنية والسياسية

المادة ٩: توفر للموظفين العموميين، شأنهم شأن غيرهم من العمال، الحقوق المدنية والسياسية التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهوناً إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعة وظائفهم.

الباب السابع

أحكام ختامية

المادة ١٠: توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "كيف تكتب بحثاً أو رسالة في اللغات المختلفة وعلم اللغات المقارن" ص ٣٠٦ وما بعدها.

المادة ١١: ١- لا تلزم ^(١) هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه .

المادة ١٢: ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .

٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٣: ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "السماتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين السماتير العربية والسماتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية" ص ١٩٥ وما بعدها .

٢- علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١٤: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٥: يقوم^(١) مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنفيذها كليا أو جزئيا .

المادة ١٦: ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٢ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول .

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٥٦ وما بعدها .

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح .

المادة ١٧: يكون^(١)النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٢٧٠ وما بعدها .

الباب الرابع

نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١

وحتى الآن

تمهيد وتقسيم :

سوف نتعرض فى هذا الباب لنصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن وذلك فى الفصول التالية :

الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة العمالة .

الفصل الثانى : الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية وبينه العمل .

الفصل الثالث : اتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ اتفاقية إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق فى مجال الضمان الاجتماعى .

الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .

الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)^(١) .

الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية .

الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة .

الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية فى البلدان المستقلة .

^(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها" .

الفصل التاسع : الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل .

الفصل العاشر : الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل .

الفصل الحادي عشر : الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى .

الفصل الثاني عشر : الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت .

الفصل الثالث عشر : الاتفاقية رقم (١٧٧) لسنة بشأن العمل في المنزل ١٩٩٦ .

الفصل الرابع عشر : الاتفاقية رقم (١٨١) لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة^(١) .

الفصل الخامس عشر : الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الأول

الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن سياسة العمالة

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والمستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١،

وإذ يؤكد مجددا الفقرة من إعلان فيلاديفيا التي تعترف بـ "الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين أمم العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق ... الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير إلى أن هذا المبدأ "ينطبق تماما علي جميع الشعوب في كل مكان"،

وإذ يضع في الاعتبار الأهمية الرئيسية للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي، ١٩٤٨، واتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وتوصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١، وتوصية التوفيق والتحكيم الطوعي، ١٩٥١، واتفاقية وتوصية علاقات العمل (في الخدمة العامة)، ١٩٧٨، واتفاقية وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨،

وإذ يرى أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف هذه المعايير، وبصورة خاصة المبادئ العامة الواردة في المادة ٤ من اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وفي الفقرة ١ من توصية الاتفاقات الجماعية،

وإذ يرى بناء على ذلك أنه ينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير ملائمة توضع علي أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين
وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية المفاوضة الجماعية،
١٩٨١:

الجزء الأول

النطاق والتعاريف

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي.
٢- يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية مدي انطباق
الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
٣- يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية طرائق خاصة
لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة^(١).

المادة ٢ : في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع
المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل
أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو
أكثر من جهة أخرى، من أجل:

(أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، و/أو
(ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو
(ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات
عمال.

المادة ٣ : ١- يجوز، في حالة اعتراف القانون الوطني أو الممارسات
الوطنية بوجود ممثلين للعمال وفقا لتعريفهم في الفقرة الفرعية (ب) من المادة

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى " ص ٥٥ وما
بعدها .

٣ من اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١، أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدني شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضا، في مفهوم هذه الاتفاقية، للمفاوضات مع هؤلاء الممثلين.

٢- تتخذ عند الاقتضاء، في حالة شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضا للمفاوضات مع ممثلي العمال المشار إليهم في تلك الفقرة، وفقا للفقرة ١ من هذه المادة، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

الجزء الثاني

طرائق التطبيق

المادة ٤ : يتم نفاذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية، وذلك ما لم تكن هذه الأحكام نافذة عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية.

الجزء الثالث

تشجيع المفاوضة الجماعية

المادة ٥ : ١- تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية.

- ٢- تكون أهداف التدابير المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة هي:
- (أ) تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية .
 - (ب) شمول المفاوضة الجماعية تدريجيا لجميع المسائل التي تغطيها الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من المادة ٢ من هذه الاتفاقية .
 - (ج) تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

(د) عدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب اتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد .
(هـ) تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية.

المادة ٦ : لا تحول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم للعلاقات المهنية تجري فيها المفاوضة الجماعية في إطار آلية أو هيئات للتوفيق و/أو التحكيم تشترك فيها الأطراف في عملية المفاوضة الجماعية بصورة طوعية.

المادة ٧ : تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز تنمية المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن، موضع اتفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال.

المادة ٨ : لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضة الجماعية^(١).

الجزء الرابع

أحكام نهائية

المادة ٩ : لا تمثل هذه الاتفاقية مراجعة لأية اتفاقية أو توصية موجودة حالياً.

المادة ١٠ : تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١١ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٦٣ وما بعدها .

٢- وتدخل حيز التنفيذ بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

٣- وبعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات علي تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ولا تمارس حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٣ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقض التي يبلغه بها أعضاء المنظمة.

٢- يلتفت المدير العام انتباه الدول أعضاء المنظمة، عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به، إلي التاريخ الذي تدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ.

المادة ١٤ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقص التي تسجل لديه وفقا لأحكام المادة السابقة، لكي يسجلها الأمين العام وفقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٥ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأي ضرورة لذلك، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى تسجيل موضوع مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، النقض الفوري لهذه الاتفاقية على الرغم من المادة ١٢ أعلاه، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة^(١).

(ج) تظل هذه الاتفاقية، على أي حال، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين، بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٧ : الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٦٥ وما بعدها .

الفصل الثاني

الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة

المهنيين وبيئة العمل^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والمستين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٨١ .
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل ،
وهو موضوع البند السادس من جدول أعمال الدورة ،
وإذ عزم أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،
يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ وثمانين وتسعمائة وألف
الاتفاقية التالية التي ستمسّى والسلامة والصحة المهنيين ١٩٨١ .

أولاً- النطاق والتعاريف

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي .
٢- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، بعد التشاور بأسرع ما
يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، أن تستثني من تطبيقها ،
جزئياً أو كلياً ، فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل
خاصة ذات طابع هام ، مثل الشحن البحري أو صيد الأسماك .
٣- تبين كل دولة عفو تصرفاً هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق
الاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ،
الفروع التي استثنيتها وفقاً للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا
الاستثناء ، وتوضح التدابير المتخذة لتوفير حماية كافية لعمال الفروع

(١) دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في ١١ آب / أغسطس ١٩٨٣ .

المستثناة ، وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق .

المادة ٢ : ١- تطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال ض فروع النشاط الاقتصادي التي تدخل في نطاقها .

٢- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين ، أن تستثني من تطبيقها ، جزئيا أو كليا ، فئات عمال محدودة تنشأ بشأنها صعوبات معينة .

٣- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول تطبيق للاتفاقية ، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، أي فئات من العمال قد تكون مستثناة وفقا للفقرة ٢ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع التطبيق^(١) .

المادة ٣ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تشمل عبارة " فروع النشاط الاقتصادي " جميع الفروع التي يستخدم فيها عمال ، بما فيها الخدمة العامة .

(ب) يعني تعبير " العمال " جميع الأشخاص المستخدمين ، بما في ذلك موظفو الدولة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والتشريعة الإسلامية " ص ٣٣ وما بعدها .

(ج) يعني تعبير " مكان العمل " جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم ، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو كير مباشرة .

(د) يشمل تعبير " اللوائح " جميع النصوص التي تضيف عليها السلطة أو السلطات المختصة قوة القانون .

(هـ) لا يعني تعبير " الصحة " في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز ، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل .

الجزء الثاني

مبادئ السياسة الوطنية

المادة ٤ : ١- تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية ، في ضوء الأوضاع والممارسات ، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال .

٢- يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه ، بالحد من أسباب المخاطر التي تتطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول .

المادة ٥ : توضع عند صياغة السياسة المثار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية في الاعتبار مجالات العمل الرئيسية التالية ، بقدر مساهمها بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل :

(أ) تصميم العناصر المادية للعمل أماكن العمل ، بيئة العمل ، الأدوات ، الآلات والمعدات ، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية ، طرائق

العمل ، واختبارها واختيارها ، واستبدالها وتركيبها ، ترتيبها ، واستعمالها وصيانتها .

(ب) العلاقات بين عناصر العمل المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه ، وتكيف الآلات والمعدات وأوقات العمل ، وتنظيم العمل وطرائق العمل وفقاً لقدرات العمال البدنية والعقلية .

(ج) التدريب ، بما في ذلك التدريب التكميلي اللازم ، وكفاءات وحوافز الأشخاص الذين يشتركون بصفة أو أخرى في تحقيق مستويات مناسبة من السلامة والصحة^(١) .

(د) الاتصال والتعاون على مستويات فريق العمل والمنشأة ، وعلى جميع المستويات الأخرى الملائمة حتى المستوى الوطني ، وبما في ذلك هذا المستوى .

(هـ) حماية العمال ممثليهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال قاموا بها كما ينبغي وبما يتفق مع السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

المادة ٦ : توضح في صيغة السياسة المشار إليها في المادة ٤ الاتفاقية الوظائف والمسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل لكل من السلطات العامة ، وأصحاب العمل ، وغيرهم ، مع مراعاة طابع التكامل بين هذه المسؤوليات والممارسات الوطنية .

المادة ٧ : يستعرض وضع السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل على فترات ملائمة ، إما بصورة كلية أو لقطاعات مفردة ، من أجل تحديد المشاكل

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٤ وما بعدها .

الرئيسية واستباط طرائق فعالة لمعالجتها ، وتعيين اولويات العمل ، وتقييم النتائج .

الجزء الثالث

العمل على المستوى الوطني

المادة ٨: تتخذ كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين ، ما قد يلزم من قوات لتنفيذ المادة من هذه الاتفاقية.

المادة ٩ : يؤمن إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل بنظام للتفتيش كاف ومختص .

المادة ١٠ : تتخذ تدابير لتقديم إرشادات لأصحاب العمل والعمال لمساعدتهم على إنجاز التزاماتهم القانونية .

المادة ١١ . تكفل السلطة المختصة ، إنفاذاً للسياسة المثار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية ، التقدم في الاضطلاع بالوظائف التالية :

(أ) تحديد الشروط التي تنظم أعمال تصميم وبناء وتخطيط المنشآت .وبدء عملياتها ، وإدخال تغييرات رئيسية تؤثر فيها وتغييرات في الأغراض المحددة لها ، وأمان المعدات التقنية المستعملة في العمل وكذلك تطبيق الإجراءات التي تحددها السلطات المختصة ، وذلك عندما تقتضي طبيعة ودرجة المخاطر ذلك

(ب) تحديد طرائق العمل والمواد وعوامل التعرض التي يجب منعها ، أو تقييدها ، أو إخضاعها لتصريح من السلطة المختصة أو لمراقبتها ، وتؤخذ في الاعتبار الأخطار الصحية التي تنجم عن التعرض لعدة مواد أو لعدة عوامل في أن واحد

(ج) وضع وتطبيق إجراءات بشأن قيام أصحاب العمل ، وعند الاقتضاء مؤسسات التأمين وغيرها من المعنيين مباشرة ، بالإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية ، وإعدادا إحصاءات للحوادث والأمراض المهنية .

(د) إجراء تحقيقات ، عندما يتبين أن حالات الحوادث المهنية ، أو الأمراض المهنية ، أو أضرار صحية أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به ، تعكس وجود أوضاع خطيرة .

(هـ) نشر معلومات سنوياً عن التدابير المتخذة وفقاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية وعن الحوادث المهنية والأمراض المهنية والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به .

(و) إدخال أو توسيع نظم فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية من حيث خطورتها على صحة العمال ، مع الأوضاع والإمكانات الوطنية^(١) .

المادة ١٢ : تتخذ تدابير وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية ، للتأكد من أولئك الذين يصممون الآلات أو المعدات أو المواد للاستعمال المهني أو يصنعونها أو يستوردونها أو يجهزونها أو ينقلونها .

(أ) يتحققون بأنفسهم إلى الحد الممكن والمعقول ، من أن الآلات أو المعدات أو المواد لا ترتب أخطار على سلامة وصحة أولئك الذين يستعملونها الاستعمال الصحيح .

(ب) يوفرون معلومات بشأن الطريقة الصحيحة لتركيب واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام السليم للمواد ، ومعلومات عن إخطار الآلات والمعدات وعن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية وللعوامل أو المنتجات الفيزيائية والحيوية ، وكذلك تعليمات بشأن تجنب الأخطار .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف نكتب بحثاً أو رسالة في التكنولوجيا (العلوم التطبيقية) " ص ٦٣ وما بعدها .

(ج) يجرون دراسات وبحوثاً أو يلقون بصورة بالمعارف العلمية والتقنية اللازمة لتلبية الالتزامات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه المادة .

المادة ١٣: تكفل الحماية للعامل ، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته . مما قد يترتب انسحابه من عواقب ، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية .

المادة ١٤: تتخذ تدابير من أجل إدخال مسائل السلامة والصحة المهنتين وبينه العمل ، بطريقة تتفق مع الأوضاع والممارسات الوطنية ، على جميع مستويات التعليم والتدريب بما في ذلك للتعليم العالي التقني والطبي والمهني ، بصورة تغطي احتياجات تدريب جميع العمال .

المادة ١٥: ١- تتخذ كل دولة عضو، ضماناً لاتساق السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية والتدابير التي تتخذ لتطبيقها ، وبعد التشاور بأسرع ما يمكن مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ومع هيئات أخرى عند الاقتضاء ، ترتيبات مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنية لتكفل التنسيق الضروري بين مختلف السلطات والهيئات المكلفة بتنفيذ الجزأين الأول والثاني من هذه الاتفاقية .

٢- تشمل هذه الترتيبات إقامة هيئة مركزية ، كلما اقتضت الظروف ذلك وسمحت به الأوضاع والممارسات الوطنية .

الجزء الرابع

العمل على مستوى المنشأة

المادة ١٦: ١- يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل ، والآلات ، والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لأشرافهم مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة .

٢- يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا إلى الحد الممكن والمعقول ، أن تكون المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لأشرافهم دون حظر على الصحة عندما تتخذ تدابير كافية للحماية .

٣- يطلب من أصحاب العمل أن يوفرُوا ، عند الاقتضاء ، ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لكي يمكن إلى الحد الممكن والمعقول تقادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة .

المادة ١٧: عندما تقوم منشأتان أو أكثر بأنشطة في مكان عمل واحد في أن معا ، تتعاون هذه المنشآت في تطبيق هذه الاتفاقية .

المادة ١٨: يطلب من أصحاب العمل أن تتخذ عند الاقتضاء ، ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث ، بما في ذلك ترتيبات كافية للإسعافات الأولية.

المادة ١٩: للعمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم لتمكين صاحب العمل من انجاز الالتزامات التي تقع على عاتقه .

(ب) ممثلي العمال في منشأة أن يتعاونوا مع صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية .

(ج) لممثلي العمال في منشأة تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنية وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات شريطة عدم إفشائهم للأسرار التجارية ،

(د) للعمال وممثليهم في منشأة أن يدربوا تدريبا ملائما في مجال السلامة والصحة المهنية .

(هـ) للعمال وممثليهم في منشأة ، وعند الاقتضاء ، للمنظمات الممثلة لهم ، أن يستعملوا ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المتصلة بعملهم ، وأن يستشيروهم صاحب العمل في هذا

الشان ، ولهذا الغرض ، يجوز استدعاء مستشارين من خارج المنشأة باتفاق الطرفين .

(و) للعامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد ، لسبب معقول ، أنها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته ، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير عاجلة ، عند الاقتضاء .

المادة ٢٠: يشكل التعاون بين الإدارة والعمال و/ أو ممثليهم في المنشأة أحد العناصر الأساسية في التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير التي تتخذ وفقاً للمواد ١٦ إلى ١٩ من هذه الاتفاقية .

المادة ٢١ : لا يرتب اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنية أية مصاريف يتحملها العمال .

الجزء الخامس

أحكام نهائية

المادة ٢٢: لا تمثل هذه الاتفاقية مراجعة لأية اتفاقيات أو توصيات عمل دولية .

المادة ٢٣: تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها^(١) .

المادة ٢٤: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .

٢- وتدخل حيز التنفيذ بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقي عضوين لدى المدير العام .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٦٣ وما بعدها .

٣- وبعدئذ ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٢٥ : ١- يجوز لأي دولة عفو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة ، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ، ولا تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٢٦ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغها بها أعضاء المنظمة .

٢- يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي ابلغ به، إلى التاريخ الذي تدخل فيه الاتفاقية حيز النفاذ .

المادة ٢٧ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقص التي تسجل لديه وفقا لأحكام المارة السابقة ، لكي يسجلها الأمين العام طبقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٨ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان

هناك ما يدعو إلى تسجيل موضوع مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٩ : ١ - إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك^(١) :

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانوناً النقض الفوري لهذه الاتفاقية على الغم من أحكام المادة ٢٥ أعلاه ، وشريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد خلت حيز التنفيذ .

(ب) تظل هذه الاتفاقية على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين ، وبالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٣٠ : الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لهذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد : التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ص ٨٩ وما بعدها

الفصل الثالث

الاتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ بشأن إقامة نظام دولي للمحافظة على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي ؛

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثامنة والمستين في ٢ حزيران / يونيه ١٩٨٣ .

وإذ يذكر بالمبادئ التي كرستها اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) ١٩٦٢ ، التي تستهدف ، بالإضافة إلى المساواة في المعاملة نفسها ، الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها والحقوق المكتسبة^(١) .

وإذ يرى فضلا عن ذلك أن من الضروري تحديد انطباق مبادئ الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها والحقوق المكتسبة ، فيما يتعلق بجميع فروع الضمان الاجتماعي التي تغطيها اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) ، ١٩٥٢ .

وإذا قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحفاظ على حقوق العمال المهاجرين في مجال الضمان الاجتماعي (مراجعة الاتفاقية ٤٨) ، وهو البند إلى الرابع في جدول أعمال هذه الدورة .

وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد ، في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران / يونيه عام اثنتين وثمانين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي ١٩٨٢ .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٣٢ وما بعدها .

الجزء الأول

أحكام عامة

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير " دولة عضو " كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تلتزم بهذه الاتفاقية .

(ب) يقصد بتعبير " التشريع " القوانين واللوائح ، وكذلك الأحكام القانونية في مجال الضمان الاجتماعي .

(ج) يعني تعبير " الدولة العضو المختصة " الدولة العضو التي يمكن للشخص المعني أن يطالب بحق في إعانات بموجب تشريعها .

(د) يعني تعبير " مؤسسة " الهيئة أو السلطة المسؤولة مباشرة عن تطبيق تشريعات دولة عضو كلياً أو جزئياً .

(هـ) يعني تعبير " لاجئ " المعنى المسند إليه في المادة ١ من اتفاقية وضع اللاجئين ، المؤرخة في ٢٨ تموز / يولييه ١٩٥١ ، وفي الفقرة ٢ من المادة (١) من البرتوكول المتعلق بوضع اللاجئين ، المؤرخ في ٣١ كانون الثاني / يناير ١٩٦٧ .

(و) يعني تعبير " عديمي الجنسية " المعنى المسند إليه في المادة ١ من اتفاقية عديمي الجنسية ، المؤرخة في ٢٨ أيلول / سبتمبر ١٩٥٤ .

(ز) يعني تعبير " أعضاء الأسرة " الأشخاص الذين يعرفون أو يعترف بأنهم أعضاء في الأسرة ، أو من يشار إليهم بأفراد البيت في التشريع الذي تمنح الإعانات أو تقدم بموجبه ، وفقاً للحالة ، أو أيضاً الأشخاص الذين يحددون باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية ؛ على أنه ، إذا كان هذا التشريع لا يعتبر من قبيل أعضاء الأسرة أو البيت سوى الأشخاص الذين يعيشون

تحت سقف الشخص المعني ، فإن هذا الشرط يعد مستوفي إذا كان هذا الشخص هو العائل الرئيسي للأشخاص المعنيين .

(ح) يعني تعبير " الورثة " الأشخاص الذين يعرفون أو يعترف بهم كورثة في التشريع الذي تمنح الإعانات بموجبه ؛ على أنه إذا كان هذا التشريع لا يعتبر من قبيل الورثة سوى الأشخاص الذين كانوا يعيشون تحت سقف الشخص المتوفى ، فإن هذا الشرط يعد مستوفي إذا كان هذا الشخص أثناء حياته ، هو العائل إلى الرئيسي للأشخاص المعنيين .

(ط) يعني تعبير " الإقامة " الإقامة المعتادة .

(ى) يعني تعبير " محل الإقامة " الإقامة المؤقتة .

(ك) يعني تعبير " مدد التأمين أو " مدد الاشتراك " أو الاستخدام أو النشاط المهني أو الإقامة وفقاً لتعريفها أو للاعتراف بها كمدد للتأمين في التشريع الذي انقضت بموجبه ، وكذلك أي مدد مماثلة يعترف بها هذا التشريع كمدد معادلة لمدد التأمين^(١) .

(ل) يعني تعبير "مدد الاستخدام " و " مدد النشاط المهني " المدد المعرفة أو المعترف لها بهذه الصفة في التشريع الذي انقضت بموجبه ، وكذلك أي مدد مماثلة ، يعترف بها هذا التشريع كمدد معادلة لمدد الاستخدام ولمدد النشاط المهني .

(م) يعني تعبير "مدد الإقامة " المدد المعرفة أو المعترف لها بهذه الصفة في التشريع الذي انقضت بموجبه .

(١) أنظر د . عهد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشرعية الإسلامية " ص ٦٣ وما بعدها .

(ن) ينطبق تعبير "ذات طبع غير اكتتابي" على الإعانات التي لا يتوقف منحها على اشتراك مالي مباشر للأشخاص المحميين أو لصاحب عملهم أو على اشتراط مدة تمرين على نشاط مهني ، كما ينطبق على أي نظم لا تقدم سوى إعانات من هذا القبيل .

(س) يعني تعبير "الإعانات التي تمنح بموجب نظام مؤقت" تلك الإعانات التي تمنح لأشخاص جاوزوا سناً معينة وقت نفاذ التشريع المنطبق ، أو الإعانات التي تمنح كتدبير مؤقت ، مراعاة لأحداث طرأت أو لمدد انقضت خارج الحدود الراهنة لإقليم دولة عضو .

المادة ٢ : ١- مع مراعاة أحكام الفقرة ١ ، والفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ٣ ، من المادة ٤ ، تنطبق هذه ، الاتفاقية على أي فرع للضمان الاجتماعي يسرى تشريع بشأنه في دولة عضو ، فيما يتعلق بالإعانات التالية :

- (أ) الرعاية الطبية .
- (ب) إعانات المرض .
- (ج) إعانات الأمومة .
- (د) إعانات العجز .
- (هـ) إعانات الشيخوخة .
- (و) إعانات الوراثة .
- (ز) إعانات حوادث العمل والأمراض المهنية .
- (ح) إعانات البطالة .
- (ط) الإعانات العائلية .

٢- تنطبق هذه الاتفاقية على إعانات التأهيل التي ينص عليها تشريع ما بشأن واحد أو أكثر من فروع الضمان الاجتماعي المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة .

٣- تنطبق هذه الاتفاقية على النظم العامة وعلى النظم الخاصة للضمان الاجتماعي ، ذات الطابع الأكتتابي أو غير الأكتتابي، وكذلك على النظم القانونية المتعلقة بالتزامات صاحب العمل فيما يتعلق بكل من الفروع المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة .

٤- لا تنطبق هذه الاتفاقية على النظم الخاصة بالموظفين المدنيين ، ولا على النظم الخاصة بضحايا الحرب ، كما لا تنطبق على المساعدة الاجتماعية والطبية .

المادة ٣ : ١- مع مراعاة أحكام الفقرة (١) والفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٣) ، من المادة ٤ ، والفقرة (١) من المادة (٩) ، تنطبق هذه الاتفاقية على الأشخاص الذين تسرى عليهم ، أو سرت عليهم تشريعات واحدة أو أكثر من الدول الأعضاء ، وكذلك على أعضاء أسرهم وعلى ورثتهم ، في كل الحالات التي يفرض فيها النظام الدولي للحفاظ على الحقوق الذي تقيمه هذه الاتفاقية أن يؤخذ في الاعتبار تشريع دولة عضو أخرى غير تلك التي يقيم فيها المستفيدون بصفة دائمة أو مؤقتة .

٢- لا تلزم هذه الاتفاقية أية دولة عضو بتطبيق أحكامها على الأشخاص المعنيين ، بموجب وشانق دولية من تطبيق أحكام تشريعها .

المادة ٤ : ١- يجوز للدول الأعضاء أن تفي بالتزاماتها الناشئة عن أحكام الأجزاء من الثاني إلى السادس من هذه الاتفاقية ، عن طريق أي وثائق ثنائية أو متعددة الأطراف تضمن تنفيذ هذه الالتزامات ، بموجب شروط تحدد باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية .

٢- بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، تطبق كل دولة عضو مباشرة ، فور نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لها ، أحكام الفقرة ٤ من المادة ٧ ، والفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٨ ، والفقرتين ١ و ٤ من المادة ٩ ، وأحكام المادة ١١ ، والمادة ١٢ ، والمادة ١٤ ، والفقرة ٣ من المادة ١٨ .

٣- تعين الوثائق المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة بصورة خاصة :

(أ) فروع الضمان الاجتماعي التي تنطبق عليها ، مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل المشار إليه في المادتين ٦ و ١٠ من هذه الاتفاقية ، على أن تشمل هذه الفروع على الأقل إعانات العبد والشيخوخة والورثة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بما في ذلك المنح عند الوفاة ، وكذلك مع مراعاة أحكام الفقرة ١ من المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ، الرعاية الطبية ، وإعانات المرضى ، وإعانات الأمومة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بخلاف المعاشات ومنح الوفاة ، وذلك بالنسبة للدول الأعضاء التي يسرى فيها تشريع يتعلق بالفروع المذكورة^(١) .

(ب) فئات الأشخاص الذين يستفيدون منها ، على أن تشمل هذه الفئات على الأقل العاملين برواتب ، بما في ذلك - عند الاقتضاء - عمال الحدو والعمال الموسميون - وكذلك أعضاء أسرهم ، ورثتهم ، إذا كانوا من رعايا إحدى الدول الأعضاء المعنية ، أو اللاجئين أو عديمو الجنسية الذين يقيمون على أراضي إحدى هذه الدول الأعضاء .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

(خ) طرائق دفع الإعانات التي تدفع والمصاريف الأخرى التي تتحملها مؤسسة دولة عضو لحساب مؤسسة دولة عضو أخرى ، ما لم يتفق على الامتناع عن الدفع .

(د) القواعد التي توضع لتفادي الجمع بين الاشتراكات أو المساهمات المالية الأخرى والإعانات .

الجزء الثاني

التشريع المنطبق

المادة ٥ : ١- فيما يتعلق بالأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ، يحدد التشريع المنطبق باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية ، بغية تفادي التنازع بين القوانين والآثار السينة التي قد تنشأ عنه بالنسبة للأطراف المعنية ، أما لعدم وجود حماية ، أو نتيجة الجمع بين الاشتراكات أو المساهمات المالية الأخرى والإعانات ، وفقا للقواعد التالية :

(أ) يخضع الموظفون الذين يستخدمون عادة في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى ، أو كان للمؤسسة التي تستخدمهم مقر مسجل أو لصاحب عملهم سكن في أراضي دولة عضو أخرى .

(ب) يخضع العاملون لحسابهم الخاص الذين يمارسون عادة نشاطا مهنيا في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى .

(ب) يخضع العاملين لحسابهم الخاص الذين يمارسون عادة نشاطا مهنيا في أراضي دولة عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة أخرى .

(ج) يخضع الموظفون والعاملون لحسابهم الخاص الذين يبحرون على ظهر سفينة ترفع علم عضو لتشريع هذه الدولة ، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى ، أو كان للمؤسسة التي تستخدم مقر مسجل أو لصاحب عملهم سكن في أراضي دولة عضو أخرى .

(د) يخضع الأشخاص الذين لا يدخلون في فئة السكان النشطين اقتصاديا لتشريع الدولة العضو التي يقيمون بصفة دائمة في أراضيها ، ما داموا محميين بموجب الفقرات الفرعية (أ) إلى (ج) من هذه الفقرة .

٢- بالرغم من القواعد المنصوص عليها في الفقرات الفرعية (أ) إلى (ج) من الفقرة ١ من هذه المادة يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تتفق على إخضاع فئات معينة من الأشخاص ، خاصة العاملون لحسابهم الخاص ، لتشريع الدولة العضو التي تقيم تلك الفئات بصفة دائمة في أراضيها .

٣- يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تعين باتفاق مشترك استثناءات أخرى من قواعد تحديد التشريع المنطبق الواحدة في الفقرة ١ من هذه المادة ، بما يكون في صالح الأشخاص المعنيين .

الجزء الثالث

الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها

المادة ٦: مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ٣ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية ، تسعى كل دولة عضو إلى الاشتراك مع كل دولة عضو أخرى معنية في نظام للحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها ، في كل من فروع الضمان الاجتماعي المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٢ من هذه الاتفاقية ، والتي يسرى في كل من هذه الدول الأعضاء تشريع بشأنها ، وذلك بما يكون في صالح الأشخاص الذين يخضعون على التعاقب أو التناوب لتشريع هذه الدول الأعضاء .

المادة ٧ : ١- ينص نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها ، المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية ، بالقدر الضروري ، على تجميع مدد التأمين ، أو الاستخدام ، أو النشاط المهني، أو الإقامة ، وفقا للحالة ، التي انقضت بموجب تشريعات الدول الأعضاء المعنية ، من أجل :

- (أ) الاشتراك، عند الانقضاء، في التأمين الطوعي أو الاختياري المستمرة .
- (ب) اكتساب الحقوق أو الاحتفاظ بها أو استردادها ، وحساب الإعانات عند الانقضاء .

٢- لا يجوز حساب المدد التي انقضت في آن معا بموجب تشريعات اثنتين أو أكثر من الدول الأعضاء سوى مرة واحدة^(١) .

٣- تعين الدول الأعضاء المعنية ، باتفاق مشترك عند الانقضاء ، الطرائق الخاصة لتجميع المدد التي تختلف طبيعتها ، والمدد التي تعطى حقا في إعانات النظم الخاصة .

٤- إذا ما أتم شخص مددا بموجب تشريعات ثلاث أو أكثر من الدول الأعضاء المرتبطة بوثائق مختلفة ثنائية أو متعددة الأطراف ، تقوم كل دولة عضو ترتبط في آن معا باثنتين أو أكثر من تلك الوثائق بتجميع هذه المدد، بالقدر الضروري ، وفقا لأحكام تلك الوثائق ، من أجل اكتساب حقوق في إعانات أو الاحتفاظ بها أو استردادها .

المادة ٨ : ١- يحدد نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية ، فضلا عن ذلك ، طرائق منح :

- (أ) إعانات العجز، والشيخوخة ، والورثة .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق أداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

(ب) إعانات الأمراض المهنية .

وكذلك إمكانية توزيع الأعباء المتعلقة بها .

٢- في الحالة المشار إليها في الفقرة ٤ من المادة ٧ من هذه الاتفاقية ، تطبق كل دولة عضو ترتبط في آن معا باثنتين أو أكثر من تلك الوثائق أحكام هذه الوثائق لحساب الإعانات التي يعطي تشريعها حقا فيها ، مع مراعاة جميع المدد المنقضية وفقا لتشريعات الدول الأعضاء المعنية .

٣- عندما يتعين على دولة عضو ، تطبيقا لأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة ، منح إعانات من نفس النوع لنفس الشخص ، تنفيذاً لاثنتين أو أكثر من الوثائق الثنائية أو متعددة الأطراف ، لا تلزم هذه الدولة إلا بمنح الإعانة الأكثر مواتة للشخص المستفيد ، وفقاً لتحديدها عند التصفية الأولى لهذه الإعانات .

٤- بالرغم من أحكام الفقرة ٢ من هذه المادة ، يجوز للدول الأعضاء المعنية ، عند الاقتضاء ، أن تتفق على أحكام تكميلية لحساب الإعانات المشار إليها في هذه المادة .

الجزء الرابع

الحفاظ على الحقوق المكتسبة

وتقديم إعانات في الخارج

المادة ٩ : ١- تضمن كل دولة عضو تقديم إعانات نقدية للعجز ، والشيخوخة ، والورثة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وكذلك المنح عند الوفاة ، التي يكتسب فيها حق بموجب تشريع هذه الدولة العضو للمستفيدين من رعاية دولة عضو ، أو للاجئين أو عديمي الجنسية ، أيا كان يوجد محل إقامتهم الدائمة ، شريطة اتخاذ تدابير لهذا الغرض ، عند الاقتضاء ، باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء أو مع الدول المعنية .

٢- بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، يجوز للدول الأعضاء المعنية

المشتركة في نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية أن تتفق على ضمان تقديم الإعانات المشار إليها في هذه الفقرة للمستفيدين الذين يقيمون في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة ، مع مراعاة الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطراف المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

٣- وفضلا عن ذلك ، وعلى الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، إذا كان الأمر يتعلق بإعانات ذات طابع غير ائتماني ، تحدد الدول الأعضاء المعنية باتفاق مشترك بينها الشروط التي تضمن تقديم هذه الإعانات للمستفيدين الذين يقيمون في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة^(١) .

٤- يجوز عدم تطبيق أحكام الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ من هذه المادة على :
(أ) الإعانات الخاصة من النوع غير الائتماني التي تمنح على سبيل الإغاثة أو مراعاة لحالة عوز .

(ب) الإعانات التي تمنح بموجب نظم مؤقتة .
المادة ١٠ : ١- تسعى الدول الأعضاء المعنية بالإضافة إلى ذلك إلى الاشتراك في نظام للحفاظ على الحقوق المكتسبة بموجب تشريعها ، مع مراعاة أحكام الجزء الثالث من هذه الاتفاقية فيما يتعلق بكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي التالية التي يصرى بشأنها تشريع في كل دولة من الدول الأعضاء المعنية : الرعاية الصحية ، وإعانات المرض ، وإعانات الأمومة ، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ، بخلاف المعاشات ومنح الوفاة .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٣ وما بعدها .

يضمن هذا النظام تقديم هذه الإعانات للأشخاص المقيمين بصورة دائمة أو مؤقتة في أراضي إحدى هذه الدول الأعضاء ، بخلاف الدولة العضو المختصة ، مع الخضوع للشروط والقيود التي تحدد باتفاقات مشتركة بين الدول الأعضاء المعنية .

٢- عندما لا ينص التشريع القائم على المعاملة بالمثل التي تقضي بها الفقرة (من هذه المادة ، يجوز أن تنشأ هذه المعاملة عن تدابير تتخذها دولة عضو لضمان إعانات معادلة للإعانات التي يقضي بها تشريع دولة عضو أخرى ، شريطة موافقة هذه الدولة العضو الأخرى^(١) .

٣- تسعى الدول الأعضاء المعنية إلى الاشتراك في نظام للحفاظ على الحقوق المكتسبة بموجب تشريعها ، مع مراعاة أحكام الجزء الثالث من هذه الاتفاقية فيما يتعلق بكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي التالية التي يسرى بشأنها تشريع في كل دولة من الدول الأعضاء : إعانات البطالة ، والإعانات العائلية ، وعلى الرغم من أحكام المادة ١ من هذه المادة ، إعانات التأهيل المهني ، ويضمن هذا النظام تقديم هذه الإعانات للأشخاص المقيمين في أراضي إحدى هذه الدول الأعضاء ، بخلاف الدولة العضو المختصة ، بمقتضى شروط وفي حدود توضع باتفاق مشترك بين الدول الأعضاء المعنية.

المادة ١١: تنطبق قواعد إعادة تقدير الإعانات ، المنصوص عليها في تشريع دولة عضو على الإعانات المستحقة بموجب هذا التشريع بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٩٦ وما بعدها .

الجزء الخامس

التعاون بين الإدارات

ومساعدة الأشخاص الذين تنطبق

عليهم هذه الاتفاقية

المادة ١٢ : ١- تساعد سلطات ومؤسسات الدول الأعضاء كل الأخرى من أجل تسهيل تطبيق أحكام هذه الاتفاقية وتطبيق تشريع كل منها .

٢- شكون المعاونة الإدارية فيما بين هذه السلطات والمؤسسات دون مقابل من حيث المبدأ. على أنه يجوز للدول الأعضاء الاتفاق على تسديد بعض النفقات .

٣- لا يجوز لسلطات ، مؤسسات دولة عضو والهيئات القضائية فيها رفض مطالبات أو أية وثائق أخرى ترفع إليها ، بدعوى أنها محررة باللغة الرسمية لدولة عضو أخرى .

المادة ١٣ : ١- عندما يكون المطالب مقيماً بصفة دائمة في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة ، يجوز له تقديم طلبه حسب الأصول إلى المؤسسة الموجودة في مكان إقامته الدائمة ، التي تحيله بدورها إلى المؤسسة أو المؤسسات المختصة المذكورة في الطلب .

٢- تقبل الطلبات أو البيانات أو الطعون التي من المفروض تقديمها بموجب تشريع إحدى الدول الأعضاء ، خلال أجل محدد إلى سلطة أو مؤسسة أو هيئة قضائية لتلك الدولة العضو، إذا ما قدمت خلال نفس هذا الأجل المحدد إلى سلطة أو مؤسسة أو سلطة قضائية لدولة عضو أخرى يقيم المطالب بصفة دائمة في أراضيها . وفي هذه الحالة ، تقوم السلطة أو المؤسسة أو الهيئة القضائية التي تتلقى المطالبات أو البيانات أو الطعون بتقديمها دون تأخير إلى السلطة أو المؤسسة أو الهيئة القضائية المختصة للدولة العضو

الأولى . ويعتبر التاريخ الذي يتم فيه تقديم تلك المطالبات أو البيانات أو الطعون إلى أي سلطة أو مؤسسة أو هيئة قضائية تابعة للدولة العضو الثانية ، هو تاريخ ذلك التقديم إلى السلطة أو المؤسسة أو الهيئة القضائية المختصة بالنظر فيها .

٣- يجوز أن تقدم الإعانات التي يتعين على دولة عضو تقديمها لمستفيد يقيم بصورة دائمة أو مؤقتة في أراضي دولة عضو أخرى ، أما مباشرة من قبل المؤسسة المسؤولة عن الدفع ، أو عن طريق مؤسسة تسميها هذه الدولة الأخيرة ، في المكان الذي يقيم فيه المستفيد بصورة دائمة أو مؤقتة ، رهنا باتفاق الدول الأعضاء المعنية على ذلك .

المادة ١٤: تشجع كل دولة عضو تنمية الخدمات الاجتماعية المخصصة لمساعدة الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ، وخصوصا العمال المهاجرون ، في تعاملهم مع سلطاتها ، ومؤسساتها ، وهيئاتها القضائية ، ولا سيما لتسهيل حصولهم على الإعانات المستحقة لهم وممارستهم لحق الطعن ، وكذلك من أجل تعزيز الرعاية الاجتماعية لهم ولأسرهم .

الجزء السادس

أحكام متنوعة

المادة ١٥: ما عدا فيما يتعلق بإعانات العجز، والشيوخوخة، والورثة، والأمراض المهنية ، التي توزع أعباؤها بين اثنتين أو أكثر من الدول الأعضاء ، لا تعطى هذه الاتفاقية ولا تحفظ الحق في الاستفادة من عدة إعانات من نوع واحد وتتصل بمدة واحدة للتأمين الإجباري ، أو الاستخدام ، أو النشاط المهني ، أو الإقامة الدائمة .

المادة ١٦: ١- تسدد الإعانات التي تدفع والمصاريف الأخرى التي تتحملها مؤسسة دولة عضو لحساب مؤسسة دولة عضو أخرى وفقا للطرائق التي

تُعين باتفاق مشترك بين هاتين الدولتين العضوين ، ما عدا في حالة الاتفاق على الامتناع عن الدفع .

٢- يتم تحويل المبالغ الناشئة عن تطبيق هذه الاتفاقية ، عند الاقتضاء ، طبقاً للاتفاقات المسارية بين الدول الأعضاء المعنية وقت التحويل . وفي غيبة هذه الاتفاقات ، تتخذ تدابير باتفاق مشترك بين هذه الدول .

المادة ١٧: ١- يجوز للدول الأعضاء نقض أحكام هذه الاتفاقية عن طريق عقد ترتيبات خاصة ، في إطار وثائق ثنائية أو متعددة الأطراف ، تعقد بين اثنتين أو أكثر منها ، شريطة ألا يكون في ذلك مساس بحقوق والتزامات الدول الأعضاء الأخرى ، وتسوية مسألة الحفاظ على الحقوق بموجب ترتيبات تعود في مجموعها ، على الأقل ، بنفس الفائدة التي تحققها أحكام هذه الاتفاقية .

٢- تعتبر دولة عضو مستوفية لأحكام الفقرة ١ من المادة ٩ والمادة ١١ من هذه الاتفاقية .

(أ) إذا كانت تضمن ، وقت التصديق ، تقديم الإعانات المذكورة بمبالغ لها شأنها يقضي بها تشريعها ، لجميع المستفيدين بغض النظر عن جنسيتهم ومكان إقامتهم الدائمة .

(ب) إذا كانت تنفذ أحكام الفقرة ١ من المادة ٩ وأحكام المادة ١١ في إطار الوثائق الثنائية أو متعددة الأطراف المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٤ من هذه الاتفاقية .

٣- تبين كل دولة عضو تعلن التزامها بأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة في التقارير عن تطبيق هذه الاتفاقية ، التي تقدمها عملاً بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية :

(أ) أن الأسباب التي دعتها إلى ذلك ما زالت قائمة .

(ب) أو أنها مستعدل عن الالتزام بأحكام الفقرة المذكورة اعتباراً من تاريخ تحدده .

الجزء السابع

أحكام مؤقتة ونهائية

المادة ١٨: ١- لا تعطى هذه الاتفاقية أي حق في إعانات عن فترة سابقة على بدء نفاذها بالنسبة للدول الأعضاء المعنية .

٢- لأغراض تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ، تؤخذ في الاعتبار كل مدة تأمين أو استخدام أو نشاط مهني أو إقامة انقضت بموجب تشريع دولة عضو قبل بدء نفاذ نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية بالنسبة للدول الأعضاء المعنية ، ذلك لتحديد ما إذا كان سيقرر إعطاء حقوق بمقتضى هذا النظام بمجرد دخوله حيز النفاذ ، شريطة مراعاة الأحكام الخاصة التي يتفق عليها ، عند الاقتضاء ، بين الدول الأعضاء المعنية .

٣- تصرف أو يستأنف صرف كل إعانة أشير إليها في الفقرة ١ من المادة ٩ من هذه الاتفاقية لم تصرف أو تقرر وقفها بسبب إقامة المستفيد في أراضي دولة عضو أخرى غير الدولة العضو المختصة ، بناء على طلب من الشخص المعني ، ابتداء من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة للدولة العضو الأخيرة أو من تاريخ نفاذها بالنسبة للدولة العضو التي يكون هذا الشخص من رعاياها ، أيهما أقرب ، وذلك ما لم يكن الشخص المعني قد تلقى قبل ذلك تسوية مالية إجمالية عوضاً عن هذه الإعانة . ولا يجوز الاحتجاج بأحكام تشريع الدولة العضو المختصة المتعلقة بتقادم الحقوق أو سقوطها في مواجهة الشخص المعني إذا تقدم بطلبه في غضون مهلة من سنتين منذ هذا التاريخ ،

أو منذ تاريخ بدء نفاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٩ ، حسب الحالة .

٤- يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تحدد باتفاق مشترك مدى انطباق أي نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية على أي حالات تطرأ قبل بدء نفاذ هذا النظام بالنسبة لهذه الدول الأعضاء .

المادة ١٩ : ١- لا يؤثر نقض أي دولة عضو لهذه الاتفاقية على التزامات هذه الدولة العضو فيما يتعلق بالحالات التي تطرأ قبل أن يصبح هذا النقص نافذاً .

٢- لا تضيع الحقوق الجاري اكتسابها التي يتم الحفاظ عليها تطبيقاً لهذه الاتفاقية بسبب نقض دولة عضو للاتفاقية ، ويكون الحفاظ فيما بعد على هذه الحقوق في الفترة اللاحقة للتاريخ الذي يغدو فيه هذا النقص نافذاً ، من خلال وثائق للضمان الاجتماعي ثنائية أو متعددة الأطراف تعدها تلك الدولة العضو، أو في غيبة هذا الوثائق ، عن طريق تشريع تلك الدولة العضو فقط.

المادة ٢٠ : ١- تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، بالشروط الواردة في الفقرتين التاليتين من هذه المادة .

٢- لا يستتبع نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو ترتبط بالتزامات الاتفاقية المتعلقة بالحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، قانوناً ، النقص الفوري لهذه الاتفاقية الأخيرة .

٣- يتوقف مع ذلك تطبيق اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش ١٩٣٥ ، في العلاقات بين أي دول أعضاء أطراف فيها ، مع التقدم في تنفيذ نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها المشار إليه في المادة ٦ من هذه الاتفاقية في هذه العلاقات .

المادة ٢١: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٢٢: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها .

٢- وتدخل حيز النفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام .

٣- وبعدئذ يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٢٣ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذا الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء عام على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ولا تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة حق النقض المنصوص عليه في هذه المادة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة .

المادة ٢٤ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة

العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يلتفت المدير العام انتباه ، الدول الأعضاء عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به، إلى التاريخ الذي ستدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ .

المادة ٢٥ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقص التي وفقا لأحكام المواد السابقة ، لكي يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٦ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ضرورة لذلك ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر^(١) .

المادة ٢٧ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٣ أعلاه ، النقص الفوري للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ .

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

٢- تظل الاتفاقية الحالية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٨ : الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لهذه الاتفاقية متساويتان في الحجية .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٩ وما بعدها .

الفصل الرابع

الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث
عقد دورته الثامنة، الستين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٨٣ ؛
إذ يشير الى المعايير الدولية القائمة الواردة في توصية انتهاء الاستخدام ،
١٩٦٣ .

وإذ يشير الى أنه حدثت تطورات هامة منذ اعتماد توصية إنهاء الاستخدام
١٩٦٣ ، في قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق
بالمسائل التي تناولتها تلك التوصية ؛

وإذ يرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة
بشأن هذا الموضوع ، وخاصة بالنظر الى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في
هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية والتحول التكنولوجية التي طرأت
هذه السنوات الاخيرة في بلدان عديدة^(١) ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بانتهاء الاستخدام بمبادرة من
صاحب العمل ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة .
وإذ قرر أن تأخذ هذا، المقترحات شكل اشغاقية دولية .

يعتمد، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/ يونيه عام اثنين وثمانين
وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستمسى اتفاقية إنهاء الاستخدام ١٩٨٣ ؛

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثا أو رسالة في التكنولوجيا (العلوم
التطبيقية) " ص ٤٥ وما بعدها .

الجزء الأول

طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

المادة ١ : تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية ، وذلك ما لم تنفذ عن طريق اتفاقات جماعية ، أو قرارات حكيمية ، أو أحكام قضائية ، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية .

المادة ٢ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين .

٣- يجوز للدولة العضو أن شستى من انطباق كل أحكام هذه الاتفاقية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين :

(أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة.
(ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام ؛ على أن تكون هذه المدة محددة مقدما ومعقولة .

(ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة .
٣- شوفر ضمانات كافية ضد اللجوء الى عقود عمل ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقية .

٤- يجوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختصة في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، أن وجدت ، تدابير يستشى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فئات من العمال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم ، في مجموعها ، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية.

٥- يجوز عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ،

ان وجدت تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض احكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة ، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين ، أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها .

٦- شحدد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الاول عن تطبيق هذه الاتفاقية ، الذي يلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، الفئات التي قد تستثنىها وفقا للفقرتين ٤ و ٥ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارستها تجاه الفئات المستثناءة ، ومدى ما وصل اليه تنفيذها أو ما تعترضه من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئات .

المادة ٣ : في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً " التشريع " وانتهاء الاستخدام إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .

الجزء الثاني

معايير عامة الانطباق

القسم ألف : تدبير إنهاء الاستخدام

المادة ٤ : لا ينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانتهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه ، أو يستند الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق .

المادة ٥ : لا تشكل الأسباب التالية أسبابا صحيحة للتسريع ، وخاصة :

(أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة شغابية خارج ساعات العمل أو ، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل .

(ب) السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال ، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها

(ج) رفع الشكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل ، تظلماً من اخلال بالقوانين أو اللوائح ، أو تقديم طعن الى السلطات الادارية المختصة .

(د) العنصر ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل ، أو الدين ، أو الرأي المياسي ، أو النسب القومي ، أو الاصل الاجتماعي .

(هـ) التغيب عن العمل أثناء اجازة الوضع .

المادة ٦ : ١- لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سبباً صحيحاً لانتهاء الاستخدام .

٢- يحدد تعريف ما يشكل تغيباً مؤقتاً عن العمل ، ومدى استلزام شهادة طبية ، والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة ١ من هذه المادة ، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذا القانون الاتفاقي .

القسم بـ - الاجراءات الواجب اتباعها

قبل أو وقت التسريح

المادة ٧ : لا ينهى استخدام عامل لاسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة اليه ، ما لم يكن معقولاً أن ينتظر من صاحب العمل اتاحة هذه الفرصة للعامل .

القسم جيم - إجراء الطعن التسريح

المادة ٨ : ١- يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهى دون مبرر أن يطعن في هذا الانتهاء أمام هيئة محايدة ، كأن تكون جهة قضائية، أو محكمة عمالية ، أو لجنة تحكيم أو محكم .

٣- يجوز عندما يتم انتهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة ١ من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

٣- يجوز اعتبار العامل متارلاً عن استعمال حقّه في الطعن ضد التسريح ما لم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد انتهاء استخدامه.

المادة ٩ : ١- تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الاسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملائمة للحالة ، وتقرير ما إذا كان هناك ما يبرر انتهاء الاستخدام .

٣- حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية اثبات عدم وجود سبب صحيح لإنهاء .

الاستخدام ، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية على احدى الامكانياتين التاليتين أو على كليتهما .

(أ) أن تقع مسؤولية اثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام وفقاً لتعريفه في المادة ٤ على صاحب العمل^(١) .

(ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة الوصول الى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والمصارسات الوطنية .

٣- في حالة التسريح الذي تعزى أسبابه الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق ، تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة تقرير ما اذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الاسباب ، على أن يكون تحديد مدى ما تخوله هذه الهيئات من سلطة تقرير ما اذا كانت هذه الاسباب كافية لتبرير ذلك التسريح بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

المادة ١٠ : اذا خُلف الهيثات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية الى أن التسريح قد وقع دون ميرر ، واذا لم تكن مفوضة ، أو إذا وجدت أن اعلان بطلان التسريح و/ أو الامر أو الاقتراح باعادة العامل الى عمله غير ممكن وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، فإنها تخول سلطة الامر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسباً .

القسم دال - مدة الاخطار

المادة ١١ : يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة اخطار معقولة أو في تعويض بدلا عنها ، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيماً ، أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الاخطار %.

القسم هاء - تعويض انتهاء الاستخدام

والاشكال الاخرى لحماية الدخل

المادة ١٢ : ١- يكون لاي عامل مسرح ، ووفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، الحق - في تعويض عن انتهاء الاستخدام أو اعانات أخرى مثيلة يحدد مقدارها ، بين أمور أخرى ، على أناس طول مدة الخدمة ومستوى الاجر ، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموله اشتراكات أصحاب العمل ؛

أو في اعانات من التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين أو الاشكال الاخرى للضمان الاجتماعي ، مثل اعانات الشيخوخة أو العجز ، على أن تستوفي الشروط المعتادة التي تعطى الحق في هذه الاعانات .

(ج) أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والاعانات .

٢- لا يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في

التعويضات أو في الاعانات المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة من هذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطلالة بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١^(١) .

٣- يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية على سقوط الحق في التعويضات أو الاعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذا ، المادة ، في حالة حدوث انتهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم .

الجزء الثالث

أحكام تكميلية تتعلق بانتهاء الاستخدام

لاسباب اقتصادية أو تكنولوجية

أو تنظيمية أو مثلية

القسم ألف - استشارة ممثلي العمال

المادة ١٣ : على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات انتهاء استخدام

لاسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثلي :

(أ) أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة

بذلك ، وخاصة عن أسباب انتهاء الاستخدام الذي سيجري ، وعدد وفئات

العمال الذين يرجح أن ينهى استخدامهم ، والفترة التي سيجري أثناءها ذلك .

(ب) أن يتيح لممثلي العمال ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية وأسرع ما

يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض

حالات التسريح الى أدنى حد ممكن ، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

الضارة لاي تسريح على العمال المعنيين ، خاصة ايجاد أعمال بديله لهم .
 ٢- يمكن لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية أن تقتصر
 انطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين
 يعتزم انتهاء استخدامهم عددا محددًا أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة
 على الأقل .

٣- في مفهوم هذه المادة ، يعني تعبير " ممثلي العمال المعنيين "
 ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية،
 وفقا للاتفاقية المتعلقة بتمثلي العمال ١٩٧١ .

القسم باء - اخطار السلطة المختصة

المادة ١٤ : ١- يقوم صاحب العمل الذي يفكر في انتهاء استخدام عمال
 لاسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل وفقا للقوانين
 والممارسات الوطنية ، باخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن ، مع
 اعطائها جميع المعلومات اللازمة ، بما في ذلك بيان كتابي بأسباب
 التسريحات ، وأعداد وفئات العمال التي ستعرض لها ، والمدة التي يزعم
 تنفيذ انتهاء الاستخدام خلالها^(١) .

٢- يجوز أن تقتصر القوانين أو اللوائح الوطنية انطباق الفقرة ١ من هذه
 المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزعم انتهاء استخدامهم عددا
 محددًا أو نسبة محددة من القوة العاملة على الأقل .

٣- يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار إليها في
 الفقرة ١ من هذه المادة قبل تنفيذ انتهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تقرره ،
 القوانين أو اللوائح الوطنية .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول
 العربية " ص ٣٢ وما بعدها .

الجزء الرابع

أحكام نهائية

المادة ١٥ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها .

المادة ١٦ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها .

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق عضوين لها لدى المدير العام .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لاي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها .

المادة ١٧ : ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقص نافذا الا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله .

٣- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء

فترة السنوات العشر المشار اليها في الفقرة السابقة الحق في النقص المنصوص عليه في هذه المادة، تعتبر ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، يجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة من عشر سنوات وفقا للأحكام التي شتمت عليها هذه المادة .

المادة ١٨ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغتها بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- بلغت المدير العام نظر الدول الأعضاء الى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أُبلغ به .

المادة ١٩ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الامين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المادة السابقة ، كيما يقوم الامين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٠ : يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلك ضروريا ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢١ : ١- اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، بحكم القانون وبغض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .

(ب) اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقلل باب تصديق الدول الاعضاء للاتفاقية الحالية^(١) .

٢- تظل الاتفاقية الحالية ، على أي حال ، نافذة بشكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الاعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٢ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

الفصل الخامس

الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل

المهني والعمال (المعوقون)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاعتقاد في جنيف، حيث عقد دورته التاسعة والمستين في الأول من حزيران/ يونيه عام ١٩٨٣ .

وإذ يشير إلى المعايير الدولية الحالية الواردة في توصية التأهيل المهني (المعوقون) ١٩٥٥ ، وإلى توصية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ " وإذ يلاحظ أنه حدثت منذ اعتماد توصية التأهيل المهني (المعوقون) ١٩٥٥ ، تطورات هامة في فهم احتياجات التأهيل ، وفي مضمون وتنظيم خدمات التأهيل ، وفي قوانين وممارسة كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها هذه التوصية ؛

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أعلنت سنة ١٩٨١ سنة دولية للمعوقين شعارها " المشاركة الكاملة والمساواة " وإنما برنامج عمل عالميا وشاملا بشأن المعوقين من شأنه أن يوفر تدابير فعالة على الصعيدين الدولي والوطني لتحقيق هدفه " المشاركة الكاملة " للمعوقين في الحياة الاجتماعية والتنمية والمساواة ؛

وإذ يرى أنه غدا من المناسب نتيجة لهذه التطورات أن تعتمد معايير دولية جديدة في هذا الشأن تأخذ في الاعتبار بوجه خاص ضرورة ضمان المساواة في الفرص والمعاملة لكل فئات المعوقين ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، حتى يتمكنوا من العمل ومن الاندماج في المجتمع ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأهيل المهني ، وهو موضوع
البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/ يونيه عام ثلاثة وثمانين وتسعمائة
وَألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)
١٩٨٣ .

أولاً : التعاريف والنطاق

المادة ١ : ١- في مفهوم هذه الاتفاقية ، يعني تعبير " شخص معوق " أن
فرداً انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به
والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً .

٣- لأغراض هذه الاتفاقية ، تضع كل دولة عضو في الاعتبار أن القصد من
التأهيل المهني هو تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ
به والترقي فيه ، ومن ثم تعزيز إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع .

٣- تطبق كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية عن طريق تدابير ملائمة
للظروف الوطنية ومتفقة مع الممارسة الوطنية .

٤- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على جميع فئات الأشخاص المعوقين .

ثانياً- مبادئ التأهيل المهني وسياسات

استخدام الأشخاص المعوقين

المادة ٢: تضع كل دولة عضو ، بما يتفق مع الظروف والممارسة
والامكانيات الوطنية ، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين ،
وتنفذ هذ، السياسة وتستعرضها بصورة دورية .

المادة ٣ : تستهدف السياسة المذكورة ضمان أن تتاح تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين ، وتعزيز إمكانات استخدام المعوقين في سوق العمل الحر .

المادة ٤ : توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوى الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً . وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين . ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال .

المادة ٥ : تستثمر المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن تنفيذ السياسة المذكورة ، بما في ذلك التدابير التي يجب اتخاذها لتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التأهيل المهني . وتستشار كذلك المنظمات الممثلة التي يكونها المعوقون والمنظمات التي تعمل من أجلهم^(١) .

ثالثاً - العمل على الصعيد الوطني لتنمية

خدمات التأهيل المهني والعمالة من أجل المعوقين

المادة ٦ : تتخذ كل دولة عضو ، عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأى طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية ، كل التدابير الضرورية لتطبيق المواد ٣ و ٣ و ٤ و ٥ من هذه الاتفاقية .

المادة ٧ : تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني ، والتدريب المهني ، والتوظيف ، والاستخدام ، والخدمات الأخرى

^(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٨٩ وما بعدها .

من هذا القبيل ، بغية تمكين المعوقين من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه ؛

وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموماً مع ادخال التعديلات اللازمة عليها ، حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً .

المادة ٨: تتخذ تدابير لتعزيز اقامة وتنمية خدمات التأهيل المهني والاستخدام للمعوقين في المناطق الريفية والمجتمعات النائية .

المادة ٩: تسعى كل دولة عضو الى تأمين تدريب وتوافر مستشارين في شؤون التأهيل وغيرهم من العاملين ذوي المؤهلات المناسبة ، ليكونوا مسؤولين عن التوجيه المهني للمعوقين وعن تدريبهم المهني وتوظيفهم واستخدامهم .

رابعا- أحكام نهائية

المادة ١٠ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي .

المادة ١١ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام^(١) .

٢- ويبدأ نفاذها بعد انقضاء اثني شهرا من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٦٥ وما بعدها .

لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي سنة على تسجيله .

٣- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات، وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٣ : إيخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته إياها الدول الاعضاء في المنظمة^(١).

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية ، وذلك لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي بلغ به .

المادة ١٤ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لتسجيلها ، وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة ، تفاصيل كاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي تسجل لديه وفقاً لأحكام المواد السابقة.

المادة ١٥ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما سرائت له ضرورة لذلك ، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينشر فيما اذا كان هناك داع لتسجيل موضوع مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التاريخ والجغرافية العامة والعلوم المتصلة بهما " ص ٨٩ وما بعدها .

المادة ١٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير ذلك :

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية المراجعة الجديدة ، قانونا . وبغض النظر من أحكام المادة ١٢ أعلاه ، نقض الاتفاقية الحالية فورا ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة قد بدأ نفاذها .

(ب) اعتبار من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، بقتل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(١)

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أى حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولكن لم تصدق الاتفاقية المراجعة .
المادة ١٧ : النصان الفرنسي والانكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٨٩ وما بعدها .

الفصل السادس

الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥

بشأن خدمات الصحة المهنية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الحادية والسبعين في السابع من حزيران/يونيه عام ١٩٨٥ .

وإذ يشير الى أن حماية العامل من الاعتلالات الصحية والأمراض والإصابات الناجمة عن عمله هي إحدى المهام المنوطة بمنظمة العمل الدولية بموجب دستورها .

وإذ يشير الى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتصلة بهذا الموضوع، وخاصة توصية حماية صحة العمال ١٩٥٣، خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل ١٩٥٩، واتفاقية ممثلي العمال ١٩٧١، والى اتفاقية وتوصية السلامة والصحة المهنيين ١٩٨١، التي تضع مبادئ لسياسة وطنية وإجراءات على الصعيد الوطني .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بخدمات الصحة المهنية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية.

يعتمد، في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران / يونية عام خمسة وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية خدمات الصحة المهنية ١٩٨٥ .

أولاً : مبادئ السياسة الوطنية

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تعني عبارة "خدمات الصحة المهنية" أقساماً يعهد اليها بوظائف وقائية أساساً، وبمسؤولية إسداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وللمتأهلين في المؤسسات بشأن :

١- مقتضيات قيام وصون بيئة عمل مأمونة وصحية تيسر التمتع بصحة بدنية ونفسية مثلى في علاقتها بالعمل .

٢- تكييف العمل مع قدرات العمال في ضوء حالتهم الصحية البدنية والنفسية.

٣- تعني عبارة "ممثلي العمال في المؤسسة" الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسة الوطنية .

المادة ٢ : تضع كل دولة عضو، في ضوء الظروف والممارسة الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، حيث وجدت، سياسة وطنية متسقة لخدمات الصحة المهنية، وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها دورياً.

المادة ٣ : ١- تتعهد كل دولة عضو بأن تقيم تدريجياً أقساماً للصحة المهنية لجميع العمال بما فيهم العاملون في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجية في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، وينبغي أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات.

٢- تضع كل دولة عضو خططاً لإقامة أقسام للصحة المهنية ان لم يكن في المستطاع إقامة هذه الأقسام فوراً في جميع المؤسسات، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، حيث وجدت.

٣- تشير كل دولة عضو معنية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية، الى الخطط التي وضعتها عملاً بالفقرة ٢ من هذه المادة، وتبين في تقاريرها اللاحقة أي تقدم أحرز في تطبيقها.

المادة ٤ : تستشير السلطة المختصة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال حيث وجدت بشأن التدابير التي يتعين اتخاذها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية

المادة ٥ : دون إخلال بمسؤولية كل صاحب عمل عن صحة وسلامة مستخدميه، ومع المراعاة الواجبة لضرورة مشاركة العمال في مسائل الصحة والسلامة المهنيين، تستند الى أقسام الصحة المهنية من الوظائف التالية ما يكون منها واقياً بالغرض وملئاً للمخاطر المهنية في المؤسسة :

(أ) تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد الصحة في موقع العمل^(١) .

(ب) مراقبة عوامل بيئة العمل وممارسات العمل التي يمكن ان تؤثر على صحة العمال، بما في ذلك الإثشاءات الصحية والمقاصف والمساكن، عندما يكون صاحب العمل هو الذي يقدم هذه المرافق .

(ج) إسداء النصيح بشأن تخطيط وتنظيم العمل، بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختيار وصيانة وحالة الآلات وغيرها من المعدات والمواد المستخدمة في العمل .

(د) المشاركة فى وضع برامج لتحسين ممارسات العمل وكذلك في اختبار وتقييم المعدات الجديدة من الناحية الصحية .

^(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

- (هـ) إسداء النصيح بشأن السلامة والصحة المهنيين، والقواعد الصحية، والارغونومية، ومعدات الوقاية الفردية والجماعية .
- (و) ملاحظة صحة العمال في علاقتها بالعمل .
- (ز) تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل .
- (ح) المساهمة في تدابير التأهيل المهني .
- (ط) التعاون في نشر المعلومات، وفي التدريب والتثقيف في ميادين الصحة المهنية والقواعد الصحية والارغونومية .
- (ى) تنظيم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة .
- (ك) الاشتراك في تحليل أسباب الحوادث المهنية والأمراض المهنية .

ثالثاً : التنظيم

المادة ٦ : تتخذ تدابير لإقامة الصحة المهنية :

- (أ) بموجب القوانين واللوائح .
- (ب) أو بموجب اتفاقات جماعية أو بطريقة أخرى يتفق عليها أصحاب العمل والعمال المعنيون .
- (ج) أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات الممثلة المعنية لأصحاب العمل والعمال .
- المادة ٧ : ١- يجوز تنظيم أقسام الصحة المهنية في شكل قسم لمؤسسة مفردة أو قسم مشترك بين عدد من المؤسسات، تبعاً للظروف .
- ٢- يجوز أن تقام أقسام الصحة المهنية، بما يتفق مع الظروف والممارسة الوطنية، من قبل :

- (أ) المؤسسات او مجموعات المؤسسات المعنية .
- (ب) السلطات العامة او الدوائر الرسمية .
- (ج) مؤسسات الضمان الاجتماعي .

(د) أي هيئات أخرى ترخص لها السلطة المختصة بذلك .

(هـ) مجموعة مؤلفة من أي الجهات المذكورة أعلاه .

المادة ٨ : يتعاون صاحب العمل، والعمال، وممثلوهم في حال وجودهم، ويشتركون على قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير المتعلقة بأقسام الصحة المهنية.

المادة ٩ : ١- ينبغي لأقسام الصحة المهنية، بما يتفق مع القوانين والسياسة الوطنية، ان تكون متعددة الاختصاصات. ويحدد تشكيل العاملين فيها وفقا لطبيعة المهام التي يتعين عليهم أدائها.

٣- تنفذ أقسام الصحة المهنية وظائفها بالتعاون مع الأقسام الأخرى في المؤسسة.

٣- تتخذ تدابيرها بما يتفق مع القوانين والممارسة الوطنية، لضمان وجود تعاون وتنسيق كافيين بين أقسام الصحة المهنية وعند الاقتضاء، مع الهيئات الأخرى المعنية بتقديم الخدمات الصحية.

المادة ١٠ : يتمتع العاملون الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية باستقلال مهني تام عن أصحاب العمل، والعمال، وممثلهم في حال وجودهم، من حيث الوظائف التي تنص عليها المادة ٥ .

المادة ١١ : تحدد السلطة المختصة المؤهلات التي يشترط توافرها في العاملين الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية، وفقا لطبيعة المهام التي يتعين عليهم أدائها، وبما يتفق مع القوانين والممارسة الوطنية.

المادة ١٢ : لا ترتب ملاحظة صحة العمال في علاقتها بالعمل أي نقص في كسب العمال، وتكون مجانية، وتجرى أثناء ساعات العمل ما أمكن ذلك.

المادة ١٣ : يبلغ جميع العمال بالمخاطر الصحية التي ينطوي عليها عملهم.

المادة ١٤ : يقوم صاحب العمل والعمال باطلاع أقسام الصحة المهنية على أي عوامل معروفة وعلى أي عوامل مشتبه فيها في بيئة العمل يمكن أن تؤثر على صحة العمال.

المادة ١٥ : تبلغ أقسام الصحة المهنية بما يحدث من اعتلالات صحية بين العمال وبحالات التغيب عن العمل لاسباب صحية، لكي يكون في وسعها تحديد ما إذا كانت هناك اي علاقة بين أسباب الاعتلال الصحي أو التغيب واي مخاطر على الصحة يمكن أن توجد في موقع العمل. ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العاملين الذين يقومون خدمات الصحة المهنية التحقق من صحة أسباب التغيب عن العمل^(١).

خامسا : أحكام عامة

المادة ١٦ : تعين القوانين أو اللوائح الوطنية الهيئة أو الهيئات المسؤولة عن الإشراف على عمل أقسام الصحة المهنية وذلك بمجرد إقامة هذه الأقسام.

المادة ١٧ : تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد انتضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

٣- ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لاي دولة عضو بعد انتضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٥٣ وما بعدها .

المادة ١٩ : ١- يجوز لأى دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ان تتقضاها بعد انقضاء ، عشر سنوات على تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي سنة على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حق النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة فى الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعندئذ يجوز لها ان تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة من عشر سنوات، وفقا للشروط المنصوص عليها فى هذه المادة.

المادة ٢٠ : يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته إياها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعى المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي ابلغ به.

المادة ٢١ : يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لاحكام المادة ١٠٣ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٢٢ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه للنقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(١) .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤ : النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها" .

الفصل السابع

الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض

بالعمالة والحماية من البطالة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الخامسة والمبعين في أول حزيران/يونيه ١٩٨٨،

وإذ يؤكد أهمية العمل والعمالة المنتجة في كل مجتمع، لا بسبب ما يوفرانه من موارد للمجتمع وحسب، وإنما أيضا بسبب ما يحققانه من دخل للعمال، وما يسندانه إلى العمال من دور اجتماعي وبيئته فيهم من شعور بالرضا عن الذات،

وإذ يشير إلى المعايير الدولية القائمة في مجال العمالة والحماية من البطالة (اتفاقية وتوصية ضمان تعويض أو بدلات للمتغلبين رغم إرادتهم، ١٩٣٤، وتوصية البطالة (الأحداث)، ١٩٣٥، وتوصية ضمان الدخل، ١٩٤٤، واتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢، واتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، واتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥، واتفاقية وتوصية إدارة العمل، ١٩٧٨، وتوصية سياسة العمالة (أحكام إضافية ١٩٨٤)،

وإذ يلاحظ انتشار البطالة والبطالة الجزئية اللتين تؤثران على مختلف البلدان في العالم على اختلاف مراحل تنميتها، وخاصة مشاكل الشباب الذين يبحث كثير منهم عن أول عمل لهم، وإذ يضع في اعتباره أنه جرت في القوانين والممارسات الوطنية في كثير من الدول الأعضاء، منذ اعتماد الصكوك

الدولية المتعلقة بالحماية من البطالة والمذكورة أعلاه تطورات هامة تجعل من الضروري مراجعة الصكوك الموجودة، وخاصة الاتفاقية المتعلقة بضمان تعويض أو بدلات للمتقاعدين رغم إرادتهم ١٩٣٤، واعتماد معايير دولية جديدة تتعلق بالنهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، بجميع الوسائل المناسبة، بما في ذلك الضمان الاجتماعي،

وإذ يلاحظ أن الأحكام المتعلقة بإعانات البطالة في اتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢، تحدد مستوى للحماية تتجاوزته اليوم غالبية نظم التعويض القائمة في البلدان الصناعية، وأنها لم تستكمل بعد بمعايير أعلى، علي خلاف الأحكام الخاصة بإعانات أخرى، وأن المبادئ التي تستند إليها هذه الاتفاقية مازالت صحيحة مع ذلك، وأنه ما زال من الممكن اعتبار هذه المعايير هدفا ينبغي أن تبلغه بعض البلدان النامية القادرة علي إقامة نظام للتعويض عن البطالة^(١)،

وإذ يدرك أن السياسات التي تؤدي إلي نمو اقتصادي مستقر ومطرود وغير تضخمي، وإلي تجاوب مرن مع التغيير، وكذلك إلي إيجاد وتعزيز جميع أشكال العمالة المنتجة والمختارة بحرية، بما فيها المشاريع الصغيرة، والتعاونيات، والعمل للحساب الخاص، والمبادرات المحلية من أجل العمالة، وحتى من خلال إعادة توزيع الموارد المخصصة حاليا لتمويل الأنشطة التي يقصد منها المساعدة فقط، وتوجيهها نحو أنشطة ترمي إلي النهوض بالعمالة، وبصورة خاصة نحو التوجيه والتدريب والتأهيل المهني، تتيح أفضل حماية من الآثار السلبية للبطالة غير الإدارية، وأن البطالة غير الإدارية تحدث مع

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية " .

ذلك، وأن من الهام بالتالي أن تقدم نظم الضمان الاجتماعي المساعدة على إيجاد عمل ودعم اقتصاديا للعاطلين عن العمل رغم إرادتهم، وإذا قرر اعتماد مقترحات شتي تتعلق بالنهوض بالعمالة والضمان الاجتماعي، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة، وذلك بصورة خاصة، بغية مراجعة اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم إرادتهم، ١٩٣٤،

وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/يونيه عام ثمانية وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستمسى اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨:

أولاً : أحكام عامة

المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يتضمن مصطلح "التشريع" جميع القواعد المتعلقة بالضمان الاجتماعي وكذلك القوانين واللوائح .

(ب) يعني مصطلح "المقررة" التي يقضي بها التشريع الوطني أو تحدد بموجبه .

المادة ٢ : تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة، وتحرص، لهذا الغرض، على أن يسهم نظام الحماية من البطالة فيها، ولا سيما طرائق التعويض عن البطالة، في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أصحاب العمل على عرض عمل منتج، والعمال عن البحث عن هذا العمل.

المادة ٣ : تطبق أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفقاً للممارسة الوطنية.

المادة ٤ : ١- يجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تستبعد أحكام الجزء السابع من الالتزامات المترتبة على تصديقها، بإعلان ترسله مع تصديقها.

٢- يجوز لكل دولة عضو أرسلت إعلاناً بموجب الفقرة ١ أن تلغيه في أي وقت بإعلان لاحق.

المادة ٥ : ١- يجوز لكل دولة عضو أن تستفيد من استثناءين على الأكثر من الاستثناءات المؤقتة التي تنص عليها الفقرة ٤ من المادة ١٠، والفقرة ٣ من المادة ١١، والفقرة ٢ من المادة ١٥، والفقرة ٢ من المادة ١٨، والفقرة ٤ من المادة ١٩، والفقرة ٢ من المادة ٢٣، والفقرة ٢ من المادة ٢٤، والفقرة ٢ من المادة ٢٥، وذلك بإعلان ترسله مع تصديقها وبين الأسباب التي تبرر الاستثناء.

٢- على الرغم من أحكام الفقرة السابقة، يجوز لكل دولة عضو، إذا كان نطاق حماية نظام الضمان الاجتماعي فيها يبرر ذلك، أن تستفيد من الاستثناءات المؤقتة التي تنص عليها الفقرة ٤ من المادة ١٠، والفقرة ٣ من المادة ١١، والفقرة ٢ من المادة ١٥، والفقرة ٢ من المادة ١٨، والفقرة ٤ من المادة ١٩، والفقرة ٢ من المادة ٢٣، والفقرة ٢ من المادة ٢٤، والفقرة ٢ من المادة ٢٥، وذلك بإعلان ترسله مع تصديقها وبين الأسباب التي تبرر هذه الاستثناءات.

٣- على كل دولة عضو أرسلت إعلاناً بموجب الفقرة ١ أو ٢ أن تبين في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بخصوص كل استثناء تستفيد منه:

- (أ) أن السبب الذي يدفعها إلي ذلك لا يزال قائماً .
- (ب) أو أنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الاستثناء المقصود ابتداءً من تاريخ معين .
- ٤- تقوم كل دولة عضو أرسلت إعلاناً بموجب الفقرة ١ أو ٢، بما يتفق مع نص هذا الإعلان وحسبما تسمح به الظروف بما يلي:
- (أ) تغطية حالة البطالة الجزئية .
- (ب) زيادة عدد الأشخاص المحميين .
- (ج) زيادة مبلغ الإعانات .
- (د) تقصير مدة الانتظار .
- (هـ) إطالة فترة دفع الإعانات .
- (و) تكثيف نظم الضمان الاجتماعي القانونية مع الظروف المهنية للعاملين لبعض الوقت^(١) .
- (ز) السعي إلي توفير الرعاية الطبية للأشخاص الذين يتلقون إعانة بطالة ولمن يعملون .
- (ح) السعي إلي ضمان أخذ المدد التي تدفع فيها هذه الإعانة في الاعتبار لأغراض اكتساب الحق في إعانات الضمان الاجتماعي، وعند الاقتضاء، لحساب إعانات العجز أو الشيخوخة أو الورثة.
- المادة ٦ : ١- تضمن كل دولة عضو المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين، دون تمييز علي أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو الإعاقة، أو العمر.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

٢- لا تتعارض أحكام الفقرة ١ من اعتماد تدابير خاصة تبررها ظروف مجموعات محددة تشملها النظم المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢، أو تدابير لتلبية الاحتياجات التي تتفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون مشاكل معينة في سوق العمل وخاصة المجموعات الأكثر تضرراً، أو مع عقد اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بين الدول بشأن إعانات البطالة علي أساس المعاملة بالمثل.

ثانياً : النهوض بالعمالة المنتجة

المادة ٧ : تضع كل دولة عضو، كهدف له الأولوية، سياسة ترمي إلي النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بجميع الوسائل المناسبة، بما فيها الضمان الاجتماعي. وتتضمن هذه الوسائل، فيما تتضمنه، خدمات التوظيف، والتدريب المهني، والتوجيه المهني.

المادة ٨ : ١- تسعى كل دولة عضو، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية، إلي وضع برامج خاصة تعزز إمكانيات إضافية للعمالة وتعين علي إيجاد عمل، وتيسر العمالة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة من الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور علي عمل دائم، مثل النساء، والشباب والمعوقين والمسنين من العمال، والمتعطلين عن العمل فترات طويلة، والعمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية، والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية.

٢- تحدد كل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من الدستور، فئات الأشخاص التي تتعهد بتعزيز برامج استخدامها.

٣- تسعى كل دولة عضو إلي توسيع النهوض بالعمالة المنتجة بالتكثيف ليشمل عددا من الفئات أكبر من العدد المغطي أصلا.

المادة ٩ : يهتدي عند اتخاذ التدابير الواردة في هذا الجزء باتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥، وتوصية سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤ .

ثالثاً : الاحتمالات واجبة التغطية

المادة ١٠ : ١- تشمل الاحتمالات المغطاة، بشروط مقررة، البطالة الكاملة المعرفة بأنها فقد الكسب بسبب عجز شخص عن الحصول علي عمل مناسب، بالمعني الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٢١، رغم كونه قادراً علي العمل، ومستعداً له، وباحتاً بالفعل عن عمل.

٢- علي كل دولة عضو أن تسعى أيضاً، بشروط مقررة، إلي توسيع نطاق الحماية التي توفرها الاتفاقية لتشمل الحالتين التاليتين:

(أ) فقد الكسب بسبب البطالة الجزئية التي تعرف بأنها تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية^(١) .

(ب) توقف أو نقص الكسب بسبب فقد مؤقت للعمل. دون إنهاء علاقة العمل، وبوجه خاص لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة.

٣- تسعى كل دولة عضو بالإضافة إلي ذلك إلي ضمان دفع إعانات للعاملين لبعض الوقت الذين يبحثون فعلاً عن عمل لكامل الوقت. ويمكن لمجموع هذه الإعانات والكسب الذي يحققونه من العمل لبعض الوقت أن يؤدي إلي استمرار توفر الحوافز لديهم علي شغل عمل لكامل الوقت.

(١) أنظر د . عيد الفتح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن - التطبيق علي النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مادة عام " الجزء الثاني ص ٦٢ وما بعدها .

٤- يجوز تأجيل تنفيذ الفقرتين ٢ و ٣ في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

رابعاً : الأشخاص المحميون

المادة ١١ : ١- يتضمن الأشخاص المحميون فئات مقررّة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٨٥ في المائة من مجموع العاملين، بما فيهم موظفو الخدمة العامة والمتمرنون .

٢- علي الرغم من أحكام الفقرة ١ الواردة أعلاه، يجوز استبعاد موظفي الخدمة العامة من الحماية إذا كان عملهم مضموناً حتى السن العادية للتقاعد بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية.

٣ - يتضمن الأشخاص المحميون، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة (٥) :

(أ) فئات مقررّة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجموع العاملين .

(ب) أو فئات مقررّة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجموع العاملين في المؤسسات الصناعية التي تستخدم ٢٠ شخصاً أو أكثر إذا كان مستوي التنمية يبرر ذلك بالتحديد.

خامساً : طرائق الحماية

المادة ١٢ : ١- يجوز لكل دولة عضو أن تحدد طريقة أو طرائق الحماية التي تختارها لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية ، سواء كانت نظاماً ائكتابية أو غير ائكتابية، أو بتركيبة من هذين النظامين، ما لم تنص هذه الاتفاقية علي غير ذلك.

٢- ومع ذلك، يجوز، طبقاً لأحكام المادة ١٦ ، تخفيض الحماية المتاحة مع مراعاة موارد المستفيد وأسرته، إذا كان تشريع دولة عضو يحمي جميع المقيمين الذين لا تتجاوز مواردهم خلال الحالة الطارئة حدوداً مقررّة.

سادساً : الإعانات الواجب دفعها

المادة ١٣ : يجوز ربط الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل في شكل مدفوعات دورية بنوع الحماية.

المادة ١٤ : تنفع الإعانات، في حالة البطالة الكاملة، في شكل مدفوعات دورية تحسب بطريقة تتيح للمستفيد تعويضاً جزئياً مؤقتاً عن فقد كسبه، وتحول في الوقت نفسه دون حدوث آثار تنشي عن العمل أو عن توفير وظائف.

المادة ١٥ : ١- تنفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، وإذا كان هذا الاحتمال الأخير مغطى، في شكل مدفوعات دورية تحسب كما يلي:

(أ) عندما تكون هذه الإعانات محددة علي أساس الاشتراكات التي دفعها الشخص المحمي أو دفعت باسمه، أو علي أساس كسبه السابق، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الدخل السابق الذي يجوز أخذه في الاعتبار إلي حد أقصى يربط مثلاً بأجر عامل مؤهل أو بمتوسط أجر العمال في المنطقة المعنية،

(ب) عندما تكون هذه الإعانات غير محددة علي أساس الاشتراكات أو علي أساس الكسب السابق، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأدنى القانوني، أو من أجر العامل اليديوي العادي، أو بالقدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة، أيهما أعلي.

٢- تساوي الإعانات، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥، ما يلي:

٣- نسبة لا تقل عن ٤٥ في المائة من الكسب السابق .

(ب) أو نسبة لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأدنى القانوني، أو من أجر العامل السيدي العادي، أو القدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة.

٣- يجوز، عند الاقتضاء، بلوغ النسب المئوية المحددة في الفقرتين ١ و ٢ بمقارنة صافي المدفوعات الدورية بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات مع صافي الكسب بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات.

المادة ١٦ : علي الرغم من أحكام المادة ١٥، يجوز أن تحدد الإعانات المدفوعة بعد المدة المنصوص عليها في الفقرة ٢ (أ) من المادة ١٩، وكذلك الإعانات التي تدفعها دولة عضو المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢، بمراعاة موارد أخرى للمستفيد وأسرته تتجاوز حداً مقررًا، وفق مقياس مقرر، وتضمن لهم هذه الإعانات، بالإضافة إلى أية إعانات أخرى قد تحقق لهم علي أي حال، ظروف حياة صحية ومناسبة، وفقا للمعايير الوطنية.

المادة ١٧ : ١- إذا كان تشريع أي دولة عضو يخضع الحق في إعانات البطالة لشرط انقضاء مدة مؤهلة، فإن هذه المدة لا تتجاوز الفترة التي تعتبر ضرورية لتفادي التعسف في استعمال الحق.

٢- تبذل كل دولة عضو جهودها لتكثيف المدة المؤهلة مع ظروف النشاط المهني للعمال الموسمين.

المادة ١٨ : ١- إذا كان تشريع أي دولة عضو ينص علي عدم ابتداء دفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة إلا بعد انقضاء فترة انتظار، فإن هذه الفترة لا تتجاوز سبعة أيام.

٢- لا تتجاوز فترة الانتظار عشرة أيام في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب

٣- يجوز، في حالة العمال الموسمين، تكيف فترة الانتظار التي تنص عليها الفقرة ١ أعلاه مع ظروف نشاطهم المهني.

المادة ١٩ : ١- تدفع الإعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، طوال مدة هاتين الحالتين الطارئتين.

٢- علي أنه يجوز في حالة البطالة الكاملة:

(أ) أن تقتصر المدة الأولى لدفع الإعانات المذكورة في المادة ١٥ علي ٢٦ أسبوعا في كل حالة بطالة، أو علي ٣٩ أسبوعا خلال كل فترة من ٢٤ شهرا،

(ب) إذا امتدت البطالة إلي ما بعد انقضاء المدة الأولى للإعانة، أن تقتصر مدة دفع الإعانات التي يمكن أن تحصل علي ضوء موارد المستفيد وأسرته، وفقا لأحكام المادة ١٦، علي فترة مقرر^(١).

٣- إذا كان تشريع دولة عضو ينص علي اختلاف المدة الأولى لدفع الإعانات المذكورة في المادة ١٥ باختلاف المدة المؤهلة، فإن متوسط الممد المقررة لدفع الإعانات لا يقل عن ٢٦ أسبوعا.

٤- يجوز، في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥، أن تقتصر مدة دفع الإعانات علي ١٣ أسبوعا خلال كل فترة من ١٢ شهرا، أو علي ١٣ أسبوعا وسطيا إذا كان التشريع ينص علي اختلاف المدة الأولى لدفع الإعانات باختلاف المدة المؤهلة.

٥- تبذل كل دولة عضو جهدا، في الحالة المذكورة في الفقرة ٢ (ب) أعلاه، لكي تمنح مساعدة إضافية مناسبة للأشخاص المعنيين بغية السماح لهم

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٥٢ وما بعدها .

بالعثور علي عمل منتج يختارونه بحرية، وخاصة باللجوء إلي التدابير المحددة في الجزء الثاني.

٦- يجوز دون إخلال بأحكام الفقرة ٢ (ب) أعلاه تكليف مدة دفع الإعانات للعمال الموسمين مع ظروف نشاطهم المهني.

المادة ٢٠ : يجوز رفض، أو إلغاء، أو وقف، أو تخفيض الإعانات التي يمكن أن يستحقها شخص محمي في حالات البطالة الكاملة أو الجزئية أو توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون إنهاء علاقة العمل، في حدود مقررة:

(أ) طالما كان الشخص المعني غير موجود علي أراضي الدولة العضو .
(ب) إذا توصلت السلطة المختصة إلي قرار بأن الشخص المعني قد شارك عمدا في فصله .

(ج) إذا توصلت السلطة المختصة إلي قرار بأن الشخص المعني قد ترك عمله بإرادته دون سبب مشروع .

(د) إذا توقف الشخص المعني عن العمل، أثناء نزاع عمالي، للاشتراك في هذا النزاع، أو إذا منع من العمل كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب هذا النزاع .

(هـ) إذا حاول الشخص المعني الحصول علي إعانات، أو حصل بالفعل علي إعانات عن طريق الغش .

(و) إذا تقاعس الشخص المعني، دون سبب مشروع، عن استخدام خدمات التوظيف، أو التوجيه المهني، أو التدريب، أو إعادة التدريب المهنيين، أو النقل إلي عمل مناسب، المتاحة له .

(ز) طالء سا كان الشءص المعني يتلقى إعانة أخرى للحفاظ علي الدءل ينص عليها تشريع الدولة العضو المعنية، بءلاف التعويض العائلي، وشريطة ألا يتجاوز الجزء الذي يوقف من الإعانة مقدار الإعانة الثانية.

المادة ٢١ : ١- يجوز رفض، أو إلغاء، أو وقف أو تخفيض، الإعانات التي يمكن أن يستحقها شءص محمي في حالة البطالة الكاملة في حدود مقررء، عندما يرفض الشءص المعني قبول عمل مناسب.

٢- تؤءذ في الاعتبار بوجه آاص عند تقدير مناسبة عمل ما، بشروط مقررء وفي حدود ملائمة، سن العاطل، وأقدميته في مهنته السابقة، والآبرة التي اكتسبها، ومدة البطالة، وحالة سوق العمل، وكذلك انعكاسات هذا العمل علي وضع الشءص المعني الشءصي والأسري، وكونه شاغرا كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب نزاع عمالي جار.

المادة ٢٢ : عندما يتلقى شءص محمي من صاحب عمله مباشرة أو من أي جهة أخرى تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تعويض إنهاء الخدمة الذي يقصد به أساسا المساهمة في تعويضه عن فقد الكسب الذي تكبده في حالة البطالة الكاملة:

(أ) يجوز وقف صرف إعانات البطالة التي يستحقها الشءص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن آلالها لتعويض إنهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده .

(ب) يجوز تخفيض تعويض إنهاء الخدمة بمبلغ يعادل القيمة المحولة إلي دفعة وحيدة من المدفوعات الدورية التي يستحقها الشءص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن آلالها لتعويض إنهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده .

ولكل دولة عضو أن تختار أحد هذين الحلين.

المادة ٢٢ : ١- تبذل كل دولة عضو جهدها، إذا كان تشريعها يعطي الحق في الرعاية الطبية ويخضع هذا الحق بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارسة نشاط مهني، لكي تضمن، بشروط مقررّة، توفر الرعاية الطبية للمستفيدين من إعانات البطالة ولمن يعملون.

٢- يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

المادة ٢٤ : ١- تبذل كل دولة عضو جهدها لكي تضمن للمستفيدين من إعانات البطالة، بشروط مقررّة، أخذ الفترات التي تنفع خلالها هذه الإعانات في الاعتبار:

(أ) لاكتساب الحق في إعانات العجز والشيخوخة والورثة، وعند الاقتضاء، لحسابها .

(ب) لاكتساب الحق في الرعاية الطبية، وفي إعانات المرض والأمومة والأسرة بعد انتهاء البطالة.

وذلك عندما ينص تشريع الدولة العضو المعنية على الحق في هذه الإعانات ويخضعها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارسة نشاط مهني.

٢- يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

المادة ٢٥ : ١- تكفل كل دولة عضو تكثيف نظم الضمان الاجتماعي القانونية التي تستند إلى نشاط مهني مع ظروف النشاط المهني للعاملين لبعض الوقت، ما لم يكن في الإمكان أن تعتبر ساعات عملهم وكسبهم، بشروط مقررّة، ضئيلة.

٢- يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ إعلان أرسل بموجب المادة ٥.

سابعاً : أحكام خاصة بالباحثين الجدد عن عمل

المادة ٢٦ : ١- تضع الدول الأعضاء في اعتبارها أنه توجد فئات عديدة من الأشخاص الباحثين عن عمل الذين لم يعترف بهم أبداً من قبل كعاطلين أو توقف اعتبارهم كذلك، أو الذين لم ينتموا أبداً إلى نظم الحماية من البطالة أو لم يعودوا ينتمون إليها. ومن ثم يجب أن تتلقى إعانات اجتماعية، بالشروط والطرائق المقررة، ثلاث علي الأقل من فئات الأشخاص الباحثين عن عمل العشرة التالية:

- (أ) الشباب الذي أنهوا تدريبهم المهني .
- (ب) الشباب الذي أنهوا دراساتهم .
- (ج) الشباب الذي أنهوا الخدمة العسكرية الإلزامية .
- (د) الأشخاص الذين قضوا فترة خصصت لتربية طفل أو رعاية شخص مريض أو معوق أو مسن^(١) .
- (هـ) الأشخاص الذين توفي أزواجهم حين لا يكون لهم حق في إعانة الوراثة.
- (و) الأشخاص المطلقون أو المنفصلون .
- (ز) المسجونون الذين أطلق سراحهم .
- (ح) الكبار، بما فيهم المعوقون، الذين أنهوا فترة تدريب .
- (ط) العمال المهاجرون بعد عودتهم إلى بلدانهم الأصلية، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة بموجب تشريع آخر بلد عملوا فيه .
- (ي) الأشخاص الذين عملوا من قبل لحسابهم الخاص.

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في الثقافة العامة " ص ٣٣ وما بعدها .

٢- تحدد كل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية فئات الأشخاص التي تتعهد بحمايتها من بين الفئات المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه.

٣- تبذل كل دولة عضو جهداً لتوسيع نطاق الحماية بالتدرج لتشمل عدداً من الفئات أكبر من العدد الذي قبلت حمايته في البداية.

ثامناً : الضمانات القانونية والإدارية والمالية

المادة ٢٧ : ١- يكون لكل شخص مطالب بإعانة الحق في تقديم شكوى إلى الجهاز الذي يدير نظام الإعانات، ثم في الطعن أمام جهاز مستقل، وذلك في حالة رفض دفع الإعانات أو إلغائها أو وقفها أو تخفيضها أو منازعة في قيمتها، ويجري تعريف المطالب كتابة بالإجراءات المتاحة، على أن تكون بسيطة وسريعة.

٢- يمكن إجراء الطعن الشخص المطالب، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، من أن يمثله أو يساعده شخص من اختياره تكون له أهلية لذلك، أو مندوب منظمة ممثلة للعمال، أو مندوب منظمة ممثلة للأشخاص المحميين.

المادة ٢٨ : تتحمل كل دولة عضو المسؤولية العامة عن سلامة إدارة الهيئات والإدارات المكلفة بتطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٢٩ : ١- حينما تكون الإدارة مسندة مباشرة إلى إدارة حكومية مسؤولة أمام البرلمان، يشترك ممثلو الأشخاص المحميين وممثلو أصحاب العمل في الإدارة بصفة استشارية، بشروط مقررة :

٢- حينما لا تكون الإدارة مسندة إلى إدارة حكومية مسؤولة أمام البرلمان :
(أ) يشترك ممثلون للأشخاص المحميين في الإدارة، أو يشركون فيها بصفة استشارية، بشروط مقررة .

(ب) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني على اشتراك ممثلين لأصحاب العمل .

(ج) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني على اشتراك ممثلين للسلطة العامة.

المادة ٣٠ : في الحالات التي تدفع فيها الدولة أو نظام الضمان الاجتماعي إعانات للمحافظة على وظائف، تتخذ الدول الأعضاء التدابير اللازمة لضمان تخصيص هذه الإعانات للغرض المقصود بها فقط، ولمنع أي غش أو تعسف من جانب المستفيدين من هذه الإعانات.

المادة ٣١ : تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم إرادتهم ١٩٣٤ .

المادة ٣٢ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها^(١).

المادة ٣٣ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي.

المادة ٣٤ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، بوثيقة ترسلها إلى المدير

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية " ص ٥٣ وما بعدها .

العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله لدي مكتب العمل الدولي.

٢- كل دولة عضو صدقت علي هذه الاتفاقية ولا تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣٥ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول أعضاء في المنظمة، لدي إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلي التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٣٦ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٣٧ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلي إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٣٨ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ٣٤ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدء نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(١) :

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة ٣٩ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

الفصل الثامن

الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب

الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد
دورته السادسة والسبعين في ٧ حزيران/يونيه ١٩٨٩،
وإذ يضع في اعتباره المعايير الدولية الواردة في اتفاقية وتوصية حماية
السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧،
وإذ يذكر بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق
المدنية والسياسية، والصكوك الدولية العديدة المتعلقة بمنع التمييز،
وإذ يري أن التطورات التي حدثت في القانون الدولي منذ عام ١٩٥٧،
وكذلك التطورات في وضع الشعوب الأصلية والقبلية في جميع مناطق
العالم، تجعل من المناسب أن تعتمد معايير دولية جديدة في هذا الشأن بهدف
إلغاء الاتجاه الانماجي للمعايير السابقة،
وإذ يقر تطلعات هذه الشعوب فيما يتعلق بالتحكم في مؤسساتها الخاصة
وأساليب معيشتها وتنميتها الاقتصادية، ويصون وتنمية هوياتها ولغاتها
ودياناتها، في إطار الدول التي تعيش فيها،
وإذ يلاحظ أن هذه الشعوب، في أجزاء كثيرة من العالم، لا تتمكن من التمتع
بحقوق الإنسان الأساسية داخل الدول التي تعيش فيها بنفس درجة تمتع بقية

سكان هذه الدول بهذه الحقوق، وأن قوانينها وقيمتها وعاداتها وأفاقها قد تأكلت في كثير من الأحيان،

وإذ يسترعي الانتباه إلى ما تقدمه الشعوب الأصلية والقبلية من إسهام متميز في تحقيق التنوع الحضاري والانسجام الاجتماعي والبيئي للبشرية والتعاون والتفاهم الدوليين،

وإذ يشير إلى أن الأحكام التالية قد صيغت بالتعاون مع الأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الصحة العالمية، وكذلك مع المعهد الهندي الأمريكي، على مستويات مناسبة وفي مجالات كل منها، وإلى أن هناك عزمًا على مواصلة هذا التعاون من أجل تعزيز وضمان تطبيق هذه الأحكام، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تراجع اتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧،

يعتمد في هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران/يونيه عام تسع وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ .

الجزء الأول

المبادئ العامة

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على:

(أ) الشعوب القبلية في البلدان المستقلة، التي تميزها أوضاعها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية عن القطاعات الأخرى من المجتمع الوطني، والتي

تنظم مركزها القانوني، كليا أو جزئيا، عادات أو تقاليد خاصة بها، أو قوانين أو لوائح تنظيمية خاصة .

(ب) الشعوب في البلدان المستقلة، التي تعتبر شعوبا أصلية بسبب انحدارها من السكان الذين كانوا يقطنون البلد أو إقليما جغرافيا ينتمي إليه البلد وقت غزو أو استعمار أو وقت رسم الحدود الحالية للدولة، والتي، أيا كان مركزها القانوني، لا تزال تحتفظ ببعض أو بكامل نظمها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية الخاصة بها.

٢- يعتبر التعريف الذاتي بشعوب أصلية أو قبلية معيارا أساسيا لتحديد المجموعات التي تنطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية^(١).

٣- لا يجوز أن تفسر كلمة "شعوب" في هذه الاتفاقية بأنها ترتب أي آثار فيما يتعلق بالحقوق التي قد ترتبط بهذه الكلمة بموجب القانون الدولي.

المادة ٢ : ١- تتحمل الحكومات المسؤولية عن وضع إجراءات منسقة ونظامية، بمشاركة الشعوب المعنية، لحماية حقوق هذه الشعوب وضمان احترام سلامتها.

٢- تشمل هذه الإجراءات تدابير من أجل :

(أ) ضمان استفادة أفراد هذه الشعوب، علي قدم المساواة، من الحقوق والفرص التي تضمنها القوانين واللوائح الوطنية لغيرهم من أفراد السكان .

(ب) تعزيز التحقيق التام للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذه الشعوب فيما يتعلق بهويتها الاجتماعية والثقافية، وبعاداتها وتقاليدها ومؤسساتها .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

(ج) مساعدة أفراد الشعوب المعنية علي إزالة التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية التي تكون قائمة بين هؤلاء الأفراد وغيرهم من أفراد المجتمع الوطني، بصورة تتفق مع تطلعاتها وأساليب حياتها.

المادة ٣ : ١- تتمتع الشعوب الأصلية والقبلية بحقوق الإنسان وحياته الأساسية كاملة دون عائق أو تمييز. وتطبق أحكام هذه الاتفاقية علي أفراد هذه الشعوب الذكور والإناث دون تمييز.

٢- لا يجوز استعمال أي شكل من أشكال القوة أو القصر مما يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للشعوب المعنية، بما في ذلك الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة ٤ : ١- تتخذ تدابير خاصة، عند الاقتضاء، لحماية أفراد ومؤسسات وممتلكات وعمل وثقافات وبيئة الشعوب المعنية.

٢- لا يجوز أن تتعارض مثل هذه التدابير الخاصة مع الرغبات التي تبديها الشعوب المعنية بحرية.

٣- لا يجوز أن تؤدي هذه التدابير الخاصة بأي حال إلي مساس بالتمتع، دون تمييز، بالحقوق العامة للمواطنة.

المادة ٥ : عند تطبيق أحكام هذه الاتفاقية :

(أ) يعترف بالقيم والممارسات الاجتماعية والثقافية والدينية والروحية لهذه الشعوب ويتم حمايتها، ويولي الاعتبار اللازم لطبيعة المشاكل التي تواجهها هذه الشعوب كجماعات وكأفراد علي السواء .

(ب) تحترم سلامة قيم وممارسات ومؤسسات هذه الشعوب .

(ج) تعتمد سياسات ترمي إلي تخفيف الصعوبات التي تلاحقها هذه الشعوب في مواجهة ظروف الحياة والعمل الجديدة، وذلك بمشاركة وتعاون الشعوب التي تؤثر عليها هذه السياسات .

المادة ٦ : ١- تقوم الحكومات عند تطبيق أحكام هذه الاتفاقية :

(أ) باستشارة الشعوب المعنية، عن طريق إجراءات ملائمة، وخاصة عن طريق الهيئات التي تمثلها، كلما جري النظر في اتخاذ تدابير تشريعية أو إدارية يمكن أن تؤثر عليها بصورة مباشرة .

(ب) بتهيئة الوسائل التي يمكن بها لهذه الشعوب أن تشارك بحرية، وبنفس درجة مشاركة القطاعات السكانية الأخرى على الأقل، وعلى جميع مستويات صنع القرارات، في الهيئات المنتخبة والأجهزة الإدارية وغيرها من الأجهزة المسؤولة عن وضع السياسات والبرامج التي تهم هذه الشعوب .

(ج) بإتاحة الإمكانيات اللازمة لهذه الشعوب لكي تطور هيئاتها ومبادراتها الخاصة تطويراً شاملاً، وبأن توفر لها، في الحالات المناسبة، الموارد الضرورية لتحقيق هذا الغرض^(١) .

٢- تجري المشاورات التي تدور تطبيقاً لهذه الاتفاقية بنية صادقة وفي شكل مناسب للظروف ، بغرض التوصل إلى اتفاق بشأن التدابير المقترحة أو إلى قبولها .

المادة ٧ : ١- تتمتع الشعوب المعنية بحق تقرير أولوياتها الخاصة في عملية التنمية لأنها تؤثر على حياتها، ومعتقداتها ونظمها ورفاهها الروحي، وعلى الأراضي التي تشغلها أو تنتفع منها بطريقة أخرى، وبحق التحكم، قدر المستطاع، في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ولها أن تشارك، فضلاً عن ذلك، في صياغة وتنفيذ وتقييم خطط وبرامج التنمية الوطنية والإقليمية التي يمكن أن تؤثر عليها بصورة مباشرة.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ٦٨ وما بعدها .

٢- يكون تحسين ظروف معيشة وعمل ومستوي صحة وتعليم الشعوب المعنية، بمشاركة وتعاونها، موضوعا ذا أولوية في خطط التنمية الاقتصادية الشاملة للمناطق التي تسكنها. وتصمم أيضا مشاريع خاصة لتنمية هذه المناطق بطريقة تعزز هذا التحسين.

٣- تكفل الحكومات إجراء دراسات، عند الاقتضاء وبالتعاون مع الشعوب المعنية، لتقييم ما يمكن أن تحدثه أنشطة التنمية المخططة من أثر اجتماعي وروحي وثقافي وبيئي عليها. وتعتبر نتائج هذه الدراسات بمثابة معايير أساسية لتنفيذ هذه الأنشطة.

٤- تتخذ الحكومات تدابير، بالتعاون مع الشعوب المعنية، لحماية وصون بيئة الأقاليم التي تسكنها هذه الشعوب.

المادة ٨ : ١- يولي الاعتبار الواجب عند تطبيق القوانين واللوائح الوطنية علي الشعوب المعنية لعاداتها أو لقوانين العرف الخاصة بها.

٢- تتمتع هذه الشعوب بحق الاحتفاظ بعاداتها ومؤسساتها الخاصة، عندما لا تتعارض هذه العادات والنظم مع الحقوق الأساسية التي يحددها النظام القانوني الوطني، أو مع حقوق الإنسان المعترف بها دوليا. وتوضع، عند الضرورة، إجراءات لحل المنازعات التي يمكن أن تظهر عند تطبيق هذا المبدأ.

٣- لا يحول تطبيق الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة دون ممارسة أفراد هذه الشعوب للحقوق الممنوحة لجميع المواطنين أو دون قيامهم بما يقابلها من واجبات.

المادة ٩ : ١- تحترم الطرائق التي اعتادت الشعوب المعنية ممارستها في معالجة المخالفات التي يرتكبها أفرادها، بالقدر الذي يتفق مع النظام القانوني الوطني ومع حقوق الإنسان المعترف بها دوليا.

٢- تأخذ السلطات والمحاكم في اعتبارها أعراف هذه الشعوب فيما يتعلق بمسائل العقوبات عند الفصل في هذه الحالات.

المادة ١٠ : ١- توضع الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذه الشعوب في الاعتبار عند توقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون العام علي أفرادها.

٢- تفضل أشكال أخرى من العقاب علي الحبس في السجون.

المادة ١١ : يحظر القانون اقتضاء قيام أفراد هذه الشعوب بخدمات شخصية جبرية في أي شكل من الأشكال ويعاقب عليه، سواء كانت هذه الخدمات مقابل أجر أو بدون أجر، ما عدا في الحالات المنصوص عليها في القانون المطبق علي جميع المواطنين.

المادة ١٢ : تحمي الشعوب المعنية من انتهاك حقوقها، وتمكن من اتخاذ إجراءات قانونية، سواء بصورة فردية أو من خلال هيئات تمثلها، لحماية هذه الحقوق حماية فعلية. وتتخذ تدابير تكفل أن يفهم أفراد هذه الشعوب ما يقال عن الإجراءات القانونية وأن يفهم ما يقولونه فيها، وذلك بتوفير ترجمة فورية عند الضرورة أو بأي طريقة فعالة أخرى.

الجزء الثاني

الأرض

المادة ١٣ : ١- تحترم الحكومات، عند تطبيق أحكام هذا الجزء من الاتفاقية، ما تنصف به علاقة الشعوب المعنية بالأراضي أو الأقاليم أو بكليهما، حسب الحالة، التي تشغلها أو تنتفع منها بطريقة أخرى، وخاصة بالاعتبارات الجماعية في هذه العلاقة، من أهمية خاصة بالنسبة إلي ثقافات هذه الشعوب وقيمها الروحية.

٢- يتضمن استعمال كلمة "الأراضي" في المادتين ١٥ و ١٦ مفهوم الأقالييم الذي يغطي كامل بيئة المناطق التي تشغلها الشعوب المعنية أو تنتفع منها بطريقة أخرى.

المادة ١٤ : ١- يعترف بحقوق الشعوب المعنية في ملكية وحيازة الأراضي التي تشغلها تقليدياً. وفضلاً عن ذلك، تتخذ تدابير في الحالات المناسبة لحماية حق الشعوب المعنية في الانتفاع من الأراضي التي لا تشغلها وإنما اعتادت دخولها من أجل أنشطتها المعيشية والتقليدية. وتولي في هذا المجال عناية خاصة للشعوب البدوية وللمزارعين المتقلين.

٢- تتخذ الحكومات ما يلزم من تدابير لتعيين الأراضي التي تشغلها الشعوب المعنية تقليدياً، ولضمان حماية فعالة لحقوق هذه الشعوب في الملكية والحيازة.

٣- توضع إجراءات ملائمة في إطار النظام القانوني الوطني للبت في المطالبات التي تقدمها الشعوب المعنية فيما يتعلق بالأرض^(١).

المادة ١٥ : ١- تولى حماية خاصة لحقوق الشعوب المعنية في الموارد الطبيعية التي تخص أراضيها. ومن بين هذه الحقوق حق هذه الشعوب في المشاركة في استخدام وإدارة وصون هذه الموارد.

٢- تضع الحكومات أو تبقى، في الحالات التي تحتفظ فيها الدولة بملكية الموارد المعنية أو الجوفية أو بالحقوق في غيرها من الموارد التي تخص الأراضي، إجراءات تستشير من خلالها هذه الشعوب للتحقق من احتمال تأثر مصالحها، ومن درجة هذا التأثير، وذلك قبل الشروع في أي برنامج

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية " ص ٥٢ وما بعدها .

لاستكشاف أو استغلال الموارد التي تخص أراضي هذه الشعوب، أو قبل السماح بتنفيذ مثل هذه البرامج. وتشارك الشعوب المعنية، حيثما أمكن، في الفوائد الناجمة عن هذه الأنشطة، وتتلقى تعويضا عادلا مقابل أي ضرر قد تتعرض له بسبب هذه الأنشطة.

المادة ١٦ : ١- مع مراعاة الفقرات التالية من هذه المادة، لا يجوز ترحيل الشعوب المعنية من الأراضي التي تشغلها.

٢- إذا اقتضى الأمر ترحيل هذه الشعوب كتدابير استثنائية، لا يجوز أن يتم هذا الترحيل إلا بموافقتها الحرة والواعية. وعندما يتعذر الحصول على موافقتها، لا تتم عمليات الترحيل إلا بعد تنفيذ إجراءات ملائمة تنص عليها القوانين واللوائح الوطنية بما في ذلك، عند الاقتضاء، تحقيقات عامة نتاج فيها للشعوب المعنية إمكانية تمثيلها بصورة فعلية.

٣- تتمتع هذه الشعوب، كلما أمكن، بالحق في العودة إلى أراضيها التقليدية بمجرد زوال الأسباب التي قام عليها الترحيل.

٤- إذا كانت هذه العودة غير ممكنة حسبما يقرر باتفاق أو من خلال إجراءات مناسبة في حال عدم وجود مثل هذا الاتفاق، تمنح هذه الشعوب في جميع الحالات الممكنة أراضي تعادل في جودتها ووضعها القانوني، على الأقل، الأراضي التي كانت تشغلها من قبل، وتكون ملائمة لمواجهة احتياجاتها الحالية وتمتيتها المستقبلية. وفي الحالات التي تفضل فيها الشعوب المعنية أن تتلقى تعويضا نقديا أو عينيا، فإنها تعوض على هذا النحو مع إعطائها ضمانات مناسبة.

٥- يمنح الأشخاص الذين يتم ترحيلهم بهذه الطريقة تعويضا كاملا عن أية خسارة أو ضرر يلحقان بهم بسبب الترحيل.

المادة ١٧ : ١- تحترق الإجزاء التي تضعها الشعوب المعنية لنقل الحقوق في الأرض فيما بين أفرادها.

٢- تستشار الشعوب المعنية كلما جري النظر في أهليتها للتصرف في أراضيها أو لنقل حقوقها إلى أشخاص لا ينتمون إلى مجتمع هذه الشعوب.

٣- يمنع الأشخاص الذين لا ينتمون إلى هذه الشعوب من استغلال أعراف هذه الشعوب أو عدم فهم أفرادها للقوانين، للحصول على ملكية الأرض التي تخصها أو حيازتها أو الانتفاع منها.

المادة ١٨ : يقرر القانون عقوبات مناسبة على التعدي على أراضي الشعوب المعنية أو الانتفاع منها بدون ترخيص، وتتخذ الحكومات تدابير لمنع هذه المخالفات.

المادة ١٩ : تكفل البرامج الزراعية الوطنية للشعوب المعنية معاملة معادلة لتلك التي تعامل بها قطاعات المجتمع الوطني الأخرى فيما يتعلق:

(أ) بتوفير مزيد من الأراضي لهذه الشعوب إذا لم تكن تملك المساحات اللازمة لإمدادها بضرورات المعيشة العادية، أو لمواجهة أي زيادة محتملة في أعداد أفرادها.

(ب) بإمداد هذه الشعوب بالوسائل اللازمة لتعزيز تنمية الأراضي التي تملكها أصلاً.

الجزء الثالث

التشغيل وشروط الاستخدام

المادة ٢٠ : ١- تتخذ الحكومات، في إطار القوانين واللوائح الوطنية وبالتعاون مع الشعوب المعنية، تدابير خاصة لضمان حماية فعالة للعمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب فيما يتعلق بتشغيلهم وشروط استخدامهم، إذا كانت القوانين المنطبقة على العمال بصورة عامة لا تحميهم بصورة فعالة.

٢- تبذل الحكومات كل ما في وسعها لمنع أي تمييز بين العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية وغيرهم من العمال، وخاصة في مجال:

(أ) القبول في العمل، بما في ذلك الأعمال الماهرة، وكذلك في مجال تدابير الترقية والتقدم في العمل .

(ب) الأجر المتساوي في العمل ذي القيمة المتساوية .

(ج) المساعدة الطبية والاجتماعية، والسلامة والصحة المهنتين، وجميع إعانات الضمان الاجتماعي وأي إعانات أخرى مرتبطة بالعمل، والإسكان.

(د) الحقوق النقابية وحرية ممارسة جميع الأنشطة النقابية المشروعة، والحق في عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

٣- تتضمن التدابير المتخذة تدابير لضمان :

(أ) تمتع العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية، بما فيهم العمال الموسميون والعرضيون والمهاجرون المستخدمون في الزراعة وفي أشغال أخرى، وكذلك العمال الذين يشغلهم موردو الأيدي العاملة، بالحماية التي تنص عليها القوانين والممارسات الوطنية لغيرهم من العمال من هذه الفئات في نفس القطاعات، وتعريفهم تماما بالحقوق التي يمنحهم إياها تشريع العمل وبالوسائل المتاحة لهم لاستردادها .

(ب) عدم تعريض العمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب لظروف عمل خطيرة علي صحتهم، وخاصة بسبب تعرضهم لمبيدات الآفات أو لغيرها من المواد السامة .

(ج) عدم إخضاع العمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب لنظم التشغيل القسري، بما في ذلك العمل سدادا لدين والأشكال الأخرى من عبودية الديون.

(د) تمتع العمال من الجنسين الذين ينتمون إلى هذه الشعوب بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام، وبالحماية من المضايقات الجنسية.

٤- يولي اهتمام خاص لإقامة إدارات كافية لتفتيش العمل في المناطق التي يؤدي فيها العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية عملاً بأجر، بغية ضمان الالتزام بأحكام هذا الجزء من هذه الاتفاقية.

الجزء الرابع

التدريب المهني والحرف اليدوية والصناعات الريفية

المادة ٢١ : يتمتع أفراد الشعوب المعنية بفرص تساوي على الأقل تلك التي يتمتع بها المواطنون الآخرون فيما يتعلق بتدابير التدريب المهني.

المادة ٢٢ : ١- تتخذ تدابير لتشجيع أفراد الشعوب المعنية على المشاركة طوعاً في برامج التدريب المهني التي تطبق بصورة عامة.

٢- تكفل الحكومات، كلما كانت برامج التدريب المهني القائمة التي تطبق بصورة عامة لا تلبى الاحتياجات الخاصة للشعوب المعنية، توفير برامج وتسهيلات تدريب خاصة لها، بمشاركة هذه الشعوب^(١).

٣- تقام أي برامج تدريب خاصة على أساس البيئة الاقتصادية للشعوب المعنية وأوضاعها الاجتماعية والثقافية واحتياجاتها العملية. وتجري أي دراسات في هذا الصدد بالتعاون مع هذه الشعوب التي يجب أن تستشار بشأن تنظيم وتسيير هذه البرامج. وعند الإمكان، تضطلع هذه الشعوب تدريجياً بمسؤولية تنظيم وتسهيل هذه البرامج التدريبية الخاصة، إن هي قررت ذلك.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية " ص ٤٥ وما بعدها .

المادة ٢٣ : ١- يعترف بالحرف اليدوية والصناعات الريفية والصناعات التي تقوم بها الجماعات المحلية، وبأنشطة اقتصاد الكفاف والأنشطة التقليدية التي تقوم بها الشعوب المعنية، مثل صيد الطيور والحيوانات، وصيد الأسماك، والصيد بالشرار، وجمع الثمار بوصفها عوامل هامة للمحافظة علي ثقافتها وتحقيق اعتمادها علي ذاتها اقتصاديا وتنميتها الاقتصادية. وتكفل الحكومات، عند الاقتضاء وبمشاركة هذه الشعوب، تعزيز وتشجيع هذه الأنشطة.

٢- تقدم حيثما أمكن مساعدة تقنية ومالية مناسبة للشعوب المعنية، بناء علي طلبها، تراعي فيها التقنيات التقليدية والخصائص الثقافية لهذه الشعوب وأهمية التنمية المطردة والعادلة.

الجزء الخامس

الضمان الاجتماعي والصحة

المادة ٢٤ : توسع نظم الضمان الاجتماعي تدريجيا لتشمل الشعوب المعنية، وتطبق دون تمييز ضدها.

المادة ٢٥ : ١- تكفل الحكومات توفير خدمات صحية كافية للشعوب المعنية، أو تمددها بالموارد التي تمكنها من تصميم وتقديم هذه الخدمات علي مسؤوليتها الخاصة وتحت رقابتها، حتى يمكن لها التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية.

٢- تقام الخدمات الصحية، قدر الإمكان، علي صعيد المجتمع المحلي. وتخطط هذه الخدمات وتدار بالتعاون مع الشعوب المعنية، وتراعي فيها أوضاعها الاقتصادية والجغرافية والاجتماعية والثقافية، وكذلك أساليب الوقاية والمداواة والعقاقير التقليدية التي تستعملها.

- ٣- تعطي نظم الرعاية الصحية الأفضلية لتدريب واستخدام عاملين صحيين علي صعيد المجتمعات المحلية، وتركز علي الرعاية الصحية الأولية مع الاحتفاظ بصلات قوية مع المستويات الأخرى لخدمات الرعاية الصحية.
- ٤- ينسق تقديم هذه الخدمات الصحية مع التدابير الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخرى التي تتخذ في البلد.

الجزء السادس

التعليم ووسائل الاتصال

- المادة ٢٦ : تتخذ تدابير لضمان أن تتاح لأفراد الشعوب المعنية إمكانية الحصول علي التعليم بجميع مستوياته، علي قدم المساواة علي الأقل مع بقية المجتمع الوطني.
- المادة ٢٧ : ١- توضع وتنفذ برامج وخدمات تعليمية من أجل الشعوب المعنية وبالتعاون معها لمواجهة احتياجاتها الخاصة، ومعارفها وتقنياتها، ونظمها القيمة وتطلعاتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخرى.
- ٢- تكفل السلطة المختصة تدريب أفراد هذه الشعوب وإشراكهم في إعداد وتنفيذ البرامج التعليمية، تمهيدا لنقل مسؤولية إدارة هذه البرامج تدريجيا إلي هذه الشعوب، عند الاقتضاء.
- ٣- تعترف الحكومات فضلا عن ذلك بحق هذه الشعوب في إقامة معاهد ووسائل تعليمية خاصة بها، شريطة أن تفي هذه المؤسسات بالمعايير الدنيا التي تضعها السلطة المختصة بالتشاور مع هذه الشعوب. وتقدم موارد مناسبة لهذا الغرض.
- المادة ٢٨ : ١- يعلم أبناء الشعوب المعنية، حيثما أمكن ذلك عمليا، القراءة والكتابة بلغتهم الأصلية، أو باللغة التي يكون استخدامها أكثر شيوعا في

الجماعة التي ينتمون إليها. وإذا تعذر ذلك، تجري السلطات المختصة مشاورات مع هذه الشعوب بغية اعتماد تدابير لتحقيق هذه الغاية.

٢- تتخذ تدابير مناسبة لضمان أن تتاح لهذه الشعوب إمكانية التكلم بطلاقة باللغة الوطنية أو بإحدى اللغات الرسمية للبلاد.

٣- تتخذ تدابير للحفاظ على اللغات الأصلية للشعوب المعنية ولتشجيع تطورها واستخدامها.

المادة ٢٩ : يكون نقل المعارف العامة والمهارات التي تساعد أبناء الشعوب المعنية على المشاركة بصورة تامة وعلي قدم المساواة في حياة مجتمعهم الخاص وحياة المجتمع الوطني هدفا من أهداف التعليم الذي تتلقاه هذه الشعوب.

المادة ٣٠ : ١- تتخذ الحكومات تدابير تتناسب وتقابل وثقافات الشعوب المعنية لتعريفها بحقوقها وواجباتها، وخاصة فيما يتعلق بالعمل، والإمكانات الاقتصادية، والمسائل التعليمية والصحية، والرعاية الاجتماعية، وكذلك بحقوقها الناشئة عن هذه الاتفاقية^(١).

٢- يتم ذلك، عند الضرورة، عن طريق الترجمات التحريرية واستعمال وسائل الإعلام الجماهيري بلغات هذه الشعوب.

المادة ٣١ : تتخذ تدابير تعليمية في جميع قطاعات المجتمع الوطني، وخاصة في أكثر هذه القطاعات اتصالا مباشرا بالشعوب المعنية، بهدف القضاء على أي أحكام مسبقة خاطئة يمكن أن تضمرها ضد هذه الشعوب.

ولهذه الغاية، تبذل جهود لضمان أن تعطي كتب التاريخ وغيرها من المواد التعليمية وصفا عادلا ودقيقا ومستثيرا لمجتمعات وثقافات هذه الشعوب.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٧٢ وما بعدها .

الجزء السابع

الاتصال والتعاون عبر الحدود

المادة ٣٢ : تتخذ الحكومات تدابير مناسبة، بما في ذلك التدابير الناشئة عن الاتفاقات الدولية، لتسهيل الاتصال والتعاون فيما بين الشعوب الأصلية والقبلية عبر الحدود، بما في ذلك الأنشطة في الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والروحية، والبيئية.

الجزء الثامن

الإدارة

المادة ٣٣ : ١- تكفل السلطة الحكومية المسؤولة عن المسائل التي تغطيها هذه الاتفاقية وجود هيئات أو أجهزة مناسبة أخرى لإدارة البرامج التي تؤثر على الشعوب المعنية، وتزويدها بالوسائل اللازمة لأداء الوظائف المسندة إليها أداءً سليماً.

٢- تتضمن هذه البرامج :

(أ) تخطيط وتنسيق وتنفيذ وتقييم التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، بالتعاون مع الشعوب المعنية .

(ب) اقتراح تدابير تشريعية وغيرها من التدابير على السلطات المختصة والإشراف على تطبيق التدابير المتخذة، بالتعاون مع الشعوب المعنية.

الجزء التاسع

أحكام عامة

المادة ٣٤ : تحدد طبيعة ونطاق التدابير التي يجب اتخاذها لتنفيذ هذه الاتفاقية بطريقة مرنة، مع مراعاة خصائص أوضاع كل بلد.

المادة ٣٥ : لا يجوز أن يؤثر تطبيق أحكام هذه الاتفاقية تأثيراً ضاراً على الحقوق والمزايا المكفولة للشعوب المعنية بموجب اتفاقيات وتوصيات أخرى،

أو صكوك دولية، أو معاهدات، أو قوانين وطنية، أو أحكام، أو أعراف أو اتفاقات.

الجزء العاشر

أحكام ختامية

- المادة ٣٦ : تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧.
- المادة ٣٧ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.
- المادة ٣٨ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
- ٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي عضوين في منظمة العمل الدولية.
- ٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها^(١).
- المادة ٣٩ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله.

- ٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوآت المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٨٦ وما بعدها .

أخري، ويعندئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٤٠ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدي إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٤١ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة^(١).

المادة ٤٢ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٤٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، ويغض النظر عن أحكام المادة ٣٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد ' شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية ' ص ٦٣ وما بعدها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية^(١).

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة^(٢).

المادة ٤٤ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتطقة بالعولمة والأقلمة " .

(٢) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٣٣ وما بعدها .

الفصل التاسع

الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال

المواد الكيميائية في العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والسبعين في ٦ حزيران/ يونيه ١٩٩٠،
وإذ يلاحظ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولي ذات الصلة، وبوجه خاص اتفاقية وتوصية البنزين، ١٩٧١، واتفاقية وتوصية السرطان المهني، ١٩٧٤، واتفاقية وتوصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) ١٩٧٧، واتفاقية وتوصية السلامة والصحة المهنيين ١٩٨١، واتفاقية وتوصية خدمات الصحة المهنية ١٩٨٥، واتفاقية وتوعية الحرير الصخري ١٩٨٦، وقائمة الأمراض المهنية بصيغتها المعدلة في ١٩٨٠، المرفقة باتفاقية إعانات حوادث العمل ١٩٦٤،
وإذ يلاحظ أن حماية العمال من الآثار الضارة للمواد الكيميائية تعزز كذلك حماية الجمهور العام والبيئة،
وإذ يلاحظ أن للعمال حاجة وحتى في المعلومات عن المواد الكيميائية التي يستعملونها في العمل وإذ يرى أن من الضروري منع أو تقليل حدوث الأمراض والإصابات الراجعة الى أسباب كيميائية في العمل عن طريق :
(أ) ضمان تقييم كل المواد الكيميائية لتحديد مخاطرها،

(ب) تزويد أصحاب العمل بوسيلة للحصول من الموردين على معلومات عن المواد الكيميائية المستعملة في العمل لكي يتمكنوا من تنفيذ برامج فعالة لحماية العمال من المخاطر الكيميائية .

(ج) تزويد العمال بالمعلومات عن المواد الكيميائية عملهم، وعن التدابير الوقائية المناسبة لكي المشاركة بفعالية في برامج الحماية.

(د) وضع مبادئ لمثل هذه البرامج لضمان استعمال المواد الكيميائية استعمالاً مأموناً،

وإذ يراعى ضرورة التعاون، في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية، بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الصحة العالمية وكذلك مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وإذ يلاحظ الصكوك والمدونات والمبادئ التوجيهية ذات الشأن التي أصدرتها هذه المنظمات،

وإذا قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل وهي البند الخامس من جدول أعمال الدورة وإذا قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران / يونية من عام تسعين وتسعمائة وألف : الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية المواد الكيميائية ١٩٩٠

الجزء الأول

النطاق والتعاريف

المادة ١ : ١- تنطبق هذه الاتفاقية على كل فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية .

٢- يجوز للسلطة المختصة في الدولة العضو التي تصدق على هذه الاتفاقية وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين وعلى أساس تقييم الأخطار المتضمنة وتدابير الحماية واجبة التطبيق ما يلي:

(أ) أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية أو بعض أحكامها فروعاً من النشاط الاقتصادي أو منشآت أو منتجات معينة وذلك :

١- إذا ظهرت مشاكل خاصة ذات طابع جوهري^(١) .

٢- وإذا كانت الحماية العامة المتاحة بموجب القوانين والممارسات الوطنية لا تقل في مجملها عن الحماية التي يمكن أن تنشأ عن التطبيق الكامل لأحكام هذه الاتفاقية .

(ب) أن تضع السلطة المختصة أحكاماً خاصة لحماية المعلومات السرية التي يمكن لإفشائها لمناقش أن يسبب ضرراً لمشروع صاحب العمل على ألا يؤثر هذا على صحة وسلامة العمال .

٣- لا تنطبق هذه الاتفاقية على الأدوات التي لا تعرض العمال لمواد كيميائية خطيرة في ظل الظروف الطبيعية أو التي يمكن توقعها للاستعمال .

٤- لا تنطبق هذه الاتفاقية على الكائنات العضوية لكنها تنطبق على المواد الكيميائية المستمدة من الكائنات العضوية .

المادة ٢ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يعني تعبير "المواد الكيميائية" العناصر الكيميائية ومركباتها وأمزجتها سواء كانت طبيعية أو صناعية .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، العلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٣٣ وما بعدها .

(ب) يشمل تعبير "المواد الكيميائية الخطرة" أى مادة كيميائية صنفـت بوصفها مادة خطيرة وفقاً للمادة ٦ أو توجد بشأنها معلومات ذات الصلة تشير إلى أنها خطيرة .

(ج) يعنى تعبير "استعمال المواد الكيميائية في العمل " أى عمل أو نشاط قد يعرض العامل لمواد كيميائية بما في ذلك :

١- إنتاج المواد الكيميائية .

٢- مناولة المواد الكيميائية .

٣- تخزين المواد الكيميائية .

٤- نقل المواد الكيميائية .

٥- التخلص من المواد الكيميائية ومعالجة نفاياتها^(١) .

٦- انطلاق مواد كيميائية بسبب الأنشطة التي تتم في العمل .

٧- صيانة وإصلاح وتنظيم معدات وحافيات المواد الكيميائية .

(د) يعنى تعبير " فروع النشاط الاقتصادى " كل الفروع التى يستخدم فيها العمال بما فيها الخدمة العامة .

(هـ) يعنى تعبير "الأدوات الكيميائية" أى شيء يشكل فى صورة أو تصميم محدد أثناء صنعه، أو يوجد على هذا النحو فى الطبيعة، ويتوقف استخدامه فى هذه الصورة كلياً أو جزئياً على شكله أو تصميمه

(و) يعنى تعبير "ممثلي العمال " الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة وفقاً لاتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة " .

الجزء الثاني

مبادئ عامة

المادة ٣ : تجري استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين بشأن التدابير التي تتخذ لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية .

المادة ٤ : على كل دولة عضو أن تقوم، على ضوء الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بصياغة وتنفيذ سياسة متسقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، وبمراجعتها دورياً.

المادة ٥ : من حق السلطة المختصة أن تحظر أو تقيد استعمال بعض المواد الكيميائية الخطرة، أو تشترط إخطاراً أو تصريحاً مسبقاً قبل استعمال هذه المواد إذا كان هناك ما يبرر ذلك لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

الجزء الثالث

التصنيف والتدابير المرتبطة به

المادة ٦ : نظام التصنيف :

١- تطبق نظم ومعايير محددة ومناسبة لتصنيف جميع المواد الكيميائية وفقاً لنوع ودرجة مخاطرها الصحية والبدنية الذاتية، ولتقييم سلامة المعلومات اللازمة لتحديد ما إذا كانت مادة كيميائية ما مستعبر خطيرة من جانب السلطة المختصة أو هيئة نقرها أو تعترف بها السلطة المختصة وفقاً للمعايير الوطنية أو الدولية.

٢- تحدد الخواص الخطرة للأمزجة التي تتألف من مادتين كيميائيتين أو أكثر على أساس تقييمات للمخاطر الذاتية للمواد الكيميائية التي تكونها .

٣- فى حالة النقل تأخذ هذه النظم والمعايير فى الاعتبار توصيات الأمم المتحدة بشأن نقل السلع الخطرة .

٤- يجرى توسيع نظم التصنيف وتطبيقاتها تدريجياً .

المادة ٧ : وضع بطاقات التعريف :

١- توضع علامات على كل المواد الكيميائية للإشارة إلى هويتها .

٢- توضع بالإضافة الى ذلك بطاقات تعريف على المواد الكيميائية الخطرة بطريقة يسهل فهمها على العمال بحيث تتيح المعلومات الأساسية عن تصنيفها، وما تنطوي عليه من مخاطر، واحتياطات السلامة التي يجب مراعاتها.

٣- (١) تقوم بوضع اشتراطات وضع بطاقات التعريف أو العلامات على المواد الكيميائية عملاً بالفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة السلطة المختصة أو هيئة نقرها أو تعترفا بها السلطة المختصة وفقاً للمعايير الوطنية أو الدولية.

(٢) في حالة النقل تأخذ هذه الاشتراطات في الاعتبار توصيات الأمم المتحدة بشأن نقل السلع الخطرة.

المادة ٨ : أوراق بيانات السلامة الكيميائية :

١- توفر لأصحاب العمل، في حالة المواد الكيميائية الخطرة، أوراق بيانات السلامة الكيميائية على أن تتضمن معلومات أساسية ومفصلة عن هوية هذه المواد وموردها وتصنيفها ومخاطرها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها.

٢- تقوم بوضع معايير اعداد أوراق بيانات السلامة الكيميائية السلطة المختصة أو هيئة نقرها أو تعترف بها السلطة المختصة، وفقاً للمعايير الوطنية أو الدولية.

٣- يكون الاسم الكيميائي أو الاسم الشائع المستخدم للتعريف بالمادة الكيميائية في أوراق بيانات السلامة الكيميائية هو نفسه الاسم المستخدم على بطاقة التعريف.

مسئولية الموردين :

١- يلتزم موردو المواد الكيميائية سواء كانوا صناعا أو مستوردين أو موزعين، بضمان:

(أ) أن تكون المواد الكيميائية قد صنفت وفقاً للمادة ٦ على أساس معرفة خواصها والتقصي عن المعلومات المتوفرة أو قيمت وفقاً للفقرة ٣ فيما بعد،

(ب) أن توضع على هذه المواد الكيميائية علامات تبين هويتها، طبقاً للفقرة ١ من المادة ٧ .

(ج) أن توضع بطاقات التعريف على المواد الكيميائية الخطرة التي يوردها وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٧ .

(د) أن تعد أوراق بيانات السلامة الكيميائية لمثل هذه المواد الكيميائية الخطرة وفقاً للفقرة ١ من المادة ٨ ويزود بها أصحاب العمل .

٢- يلتزم موردو المواد الكيميائية الخطرة بضمان اعداد بطاقات تعريف وأوراق بيانات سلامة كيميائية معدلة وتزويد أصحاب العمل بها بطريقة تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية عندما تتوفر معلومات جديدة تتعلق بالسلامة والصحة.

٣- يلتزم موردو المواد الكيميائية التي لم تصنف وفقاً للمادة ٦ ببيان هوية المواد الكيميائية التي يوردها وتقييم خواصها على أساس تقصي المعلومات المتوفرة، وذلك لتحديد ما إذا كانت مواد كيميائية خطيرة .

الجزء الرابع

مسئولية أصحاب العمل

المادة ١٠ : بيان الهوية :

١- يلتزم أصحاب العمل بضمان وضع بطاقات تعريفاً أو علامات على جميع المواد الكيميائية المستعملة في العمل، حسبما تقتضي به المادة ٧،

وبتوفير أوراقا بيانات السلامة الكيميائية حسبما تقتض به المادة ٨، وإتاحتها للعمال وممثليهم.

٢- يلتزم أصحاب العمل الذين يتسلمون مواد كيميائية لم توضع عليها بطاقات تعريف أو علامات حسبما تقتضي به المادة ٧، أو لم توفر بشأنها أوراق بيانات السلامة الكيميائية حسبما تقتضي به المادة ٨، بأن يحصلوا على المعلومات المناسبة من المواد أو من أي مصدر يتيسر بدرجة معقولة وصولهم اليه، ولا يجوز استعمال هذه المواد الكيميائية قبل الحصول على هذه المعلومات^(١).

٣- يلتزم أصحاب العمل بضمان ألا تستعمل سوى المواد الكيميائية المصنفة وفقا للمادة ٦، أو المحددة هويتها أو المقيمة وفقا للفقرة ٣ من المادة ٩ والموضوع عليها بطاقات تعريف أو علامات وفقا للمادة ٧، وأن تتخذ أي احتياطات لازمة عند استعمالها.

٤- يحتفظ أصحاب العمل بسجل بالمواد الكيميائية الخطرة المستعملة في مكان العمل على أن يتضمن إحالات الى أوراق بيانات السلامة الكيميائية المناسبة ويتاح هذا السجل لجميع العمال المعنيين وممثليهم^(٢).

المادة ١١ : نقل المواد الكيميائية:

يلتزم أصحاب العمل عندما تنقل مواد كيميائية الى حاويات أو معدات أخرى بضمان توضيح هوية المحتويات بطريقة تعرف العمال بالهوية وبأى مخاطر مرتبطة باستعمال هذه المواد وبأى احتياطات سلامة يجب مراعاتها

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٨٥ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

المادة ١٢ : التعرض :

يلتزم أصحاب العمل :

(أ) بضمان عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض أو غيرها من معايير التعرض لتقييم بيئة العمل ومراقبتها التي تحددها السلطة المختصة أو هيئة نقرها أو تعترف بها السلطة المختصة وفقاً للمعايير الوطنية أو الدولية .

(ب) بتقييم تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطرة .

(ج) برصد وتسجيل تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطرة حينما يكون ذلك ضروريا للحفاظ على سلامتهم وصحتهم أو حسبما تقررره السلطة المختصة

(د) بضمان الاحتفاظ طوال فترة نقرها السلطة المختصة بسجلات رصد بيئة العمل وتعرض العمال الذين يستعملون مواد كيميائية خطيرة وتيسير وصول العمال وممثليهم الى هذه السجلات

مراقبة العمليات :

١- يلتزم أصحاب العمل بإجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل وبحماية العمال من هذه المخاطر بالوسائل الملائمة ومنها:

(أ) اختيار المواد الكيميائية التي تزيل الخطر أو تقلل منه .

(ب) اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه .

(ج) استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية .

(د) اعتماد نظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه .

(هـ) اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية .

(و) تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها على نحو سليم، دون تحميل العامل أي تكلفة، عندما لا تكون التدابير السابقة كافية، وتنفيذ تدابير لضمان استعمال هذه المعدات والملابس.

٣- يلتزم أصحاب العمل :

(أ) بالحد من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة لحماية سلامة وصحة العمال.

(ب) بتوفير الإسعافات الأولية .

(ج) باتخاذ ترتيبات لمواجهة حالات الطوارئ .

المادة ١٤ : التخلص من الحاويات والمواد الكيميائية :

تتم مناولة المواد الكيميائية الخطرة التي لم تعد مطلوبة وحاولات المواد الكيميائية الخطرة التي أفرغت لكنها قد تحوي بقايا لهذه المواد، أو التخلص منها بطريقة تزيل الخطر على السلامة والصحة والبيئة أو نقل منه، بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

المادة ١٥ : المعلومات والتدريب :

يلتزم أصحاب العمل :

(أ) بتعريف العمال بالمخاطر المرتبطة بالتعرض للمواد الكيميائية المستعملة في مكان العمل .

(ب) بتعليم العمال كيفية استقراء واستعمال المعلومات التي تتضمنها بطاقات التعريف وأوراق بيانات السلامة الكيميائية .

(ج) باستخدام أوراق بيانات السلامة الكيميائية الى جانب المعلومات الخاصة بمكان العمل كأساس لإعداد تعليمات للعمال، على أن تكون مكتوبة عند الاقتضاء .

(د) بتدريب العمال بصورة متواصلة على الأساليب والإجراءات الواجب اتباعها من أجل استعمال المواد الكيميائية على نحو مأمون .

المادة ١٦ : التعاون :

يلتزم أصحاب العمل، في معرض أدائهم لواجباتهم، بأن يتعاونوا بأوثق صورة ممكنة مع العمال أو ممثليهم فيما يتعلق بالسلامة في استعمال العواد الكيميائية في العمل.

الجزء الخامس

واجبات العمال

المادة ١٧ : ١- يلتزم العمال بالتعاون بأوثق صورة ممكنة مع أصحاب عملهم في أداء هؤلاء لمسؤولياتهم، والامتثال لجميع الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل.

٣- يلتزم العمال باتخاذ كل الخطوات المعقولة التي تزيل أو تقلل الخطر الذي يتعرضون له ويتعرض له الآخرون بسبب استعمال المواد الكيميائية في العمل.

الجزء السادس

حقوق العمال وممثليهم

المادة ١٨ : ١- من حق العامل أن يبتعد بنفسه عن خطر ناجم عن استعمال مواد كيميائية إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وشديد على سلامته أو صحته، ومن واجبه أن يعرف المشرف عليه بذلك على الفور.

٢- يحمى العامل الذي يبتعد بنفسه عن الخطر بمقتضى أحكام الفقرة السابقة أو الذى يمارس أيًا من حقوقه بمقتضى هذه الاتفاقية من أى نتائج تسيء إليه دون داع.

٣- من حق العمال المعنيين وممثليهم :

(أ) الحصول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وخواصها الخطرة، والتدابير الاحتياطية، والتعليم والتدريب .

(ب) الحصول على المعلومات التي تحتويها بطاقات التعريف والعلامات،

(ج) الحصول على أوراق بيانات السلامة الكيميائية .

(د) الحصول على أى معلومات أخرى تقتضى هذه الاتفاقية بالاحتفاظ بها .

٤- حيثما يكون من شأن الكشف عن الهوية المحددة لأحد مركبات مزيج كيميائي لمنافس أن يسبب ضررا لمشروع صاحب العمل، يجوز لصاحب العمل ان يحمي هذه الهوية بالطريقة التي تقرها السلطة المختصة بمقتضى الفقرة ٢ (ب) من المادة ١٠ .

الجزء السابع

مسئولية الدول المصدرة

المادة ١٩ : عندما تحظر دولة عضو مصدرة استعمال كل أو بعض المواد الكيميائية لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة في العمل ينبغي أن تقوم هذه الدولة العضو بإبلاغ هذه الحقيقة وأسبابها إلى أى بلد مستورد^(١) .

المادة ٢٠ : ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٢١ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدولة الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

(١) انظر د. عيد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٨ وما بعدها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضر اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لاي دولة عضو بعد مضر اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ٢٢ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة^(١).

المادة ٢٣ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٤ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقوض التي سجلها طبقا

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية " ٥٢ وما بعدها .

لاحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٢٥ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريرا كلما تراعت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول إلى أعمال المؤتمر.

المادة ٢٦ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك^(١).

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولتصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٧ : النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ٧٨ وما بعدها .

الفصل العاشر

الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن مستحقات العمال

عند إعسار صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع ض جنيف، حيث

عقد دورته التاسعة والسبعين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٩٢ ،

وإذ يؤكد أهمية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم ويذكر

بأحكام هذا الموضوع في المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩،

والمادة ١١ من اتفاقية تعويض حوادث العمل ١٩٢٥.

وإذ يلاحظ أنه منذ اعتماد اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩، زاد التركيز على

إصلاح المنشآت المعسرة ، وأنه نتيجة للأثار الاجتماعية والاقتصادية

للإعسار فإن من الضروري بذل الجهود حيثما أمكن إصلاح المنشآت

وحماية العمالة .

وإذ يلاحظ أنه منذ اعتماد المعايير سالفة الذكر حدثت تطورات هامة في

قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء أدت الى تحسين حماية مستحقات

العمال عند إعسار صاحب عملهم ، وأن الوقت قد حان لكي يعتمد المؤتمر

معايير جديدة بشأن مستحقات العمال .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية مستحقات العمال عند

إعسار صاحب عملهم وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه ا

لدورة ، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/ يونيو عام اثنين وتسعين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم ١٩٩٣ .

المادة ١: ١- في ^(١) مفهوم هذه الاتفاقية، يعني تعبير "إعسار" الأوضاع التي برأت فيها، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، إجراءات قضائية تجاه أصول صاحب عمل ما ترمى إلى التمسيد الجماعي لدائتيه .

٢- في مفهوم هذه الاتفاقية، يجوز لكل دولة عضو أن توسع تعريف "الإعسار" ليشمل أوضاعاً أخرى لا يمكن فيها سداد مستحقات العمال بسبب الوضع المالي لصاحب العمل، وعلى سبيل المثال عندما يكون مقدار أصول صاحب العمل غير كاف لتبرير بدء إجراءات الإعسار .

٣- تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية المدى الذي تخضع فيه أصول صاحب العمل للإجراءات المشار إليها في الفقرة (١) .

المادة ٢: تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو أخرى تتفق اللوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية .

المادة ٣: تقبل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في إعلان يرفق بتصديقها، التزامات الجز الثاني الذي ينص على حماية مستحقات العمال عن طريق امتياز، أو التزامات الجزء الثالث الذي ينص على حماية مستحقات العمال عن طريق مؤسسة ضمان، أو التزامات الجزأين .

٢- يجوز لكل دولة عضو لم تقبل في مرحلة أولى سوى التزامات أن توسع الجزء الثاني أو الجزء الثالث من هذه الاتفاقية، أن توسع قبولها في وقت

^(١) انظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ١٧٥ وما بعدها.

لاحق ليشمل الجزء الآخر، وذلك بإعلان توجهه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي .

٣- يجوز لكل دولة عضو قبلت التزامات كلا جزأي الاتفاقية أن تقوم، بد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ، بقصر تطبيق الجزء الثالث على فئات معينة من العمال وفروع معينة من النشاط الاقتصادي، على أن تحدد ذلك فور إعلان قبولها.

٤- على كل دولة عضو قبلت التزامات الجزء الثالث بمقتضى الفقرة ٣ السابقة ، أن تعرض في أول تقرير تقدمه وفقا للمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الأسباب التي من أجلها قبلت قبولها. وعليها أن تقدم في التقارير اللاحقة معلومات عن التوسيع المحتمل للحماية الواردة في الجزء الثالث من الاتفاقية الى فئات أخرى من العمال أو فروع أخرى من النشاط الاقتصادي.

٥- يجوز لكل دولة عضو قبلت التزامات الجزء الثاني والجزء الثالث من هذه الاتفاقية، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال، أن تستثني من تطبيق الجزء الثاني المستحقات المحمية بمقتضى الجزء الثالث. ٦- يعتبر قبول أي دولة عضو لالتزامات الجزء الثاني من هذه الاتفاقية، بحكم القانون، إنهاء لالتزاماتها المترتبة على المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ .

٧- يجوز لكل دولة عضو لم تقبل سوى التزامات الجزء الثالث من هذه الاتفاقية، بمقتضى إعلان توجهه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي، أن تنهي التزاماتها المترتبة على المادة ١١ من اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩، فيما يتعلق بالمستحقات التي يحميها الجزء الثالث .

المادة ٤: ١- دون^(١) أساس بالاستثناءات التي تنص عليها الفقرة ٢ التالية وبأي قيود تقرر وفقا للفقرة ٣ من المادة ٣ ، تطبق هذه الاتفاقية على كل العاملين بأجر وعلى جميع فروع النشاط الاقتصادي .

٢- يجوز للسلطة المختصة ، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال أن تستثني من الجزء الثاني أو الجزء الثالث أو جزأي الاتفاقية، فئات محددة من العمال، وخاصة الموظفين العموميين، بسبب الطبيعة الخاصة لعلاقة استخدامهم، أو بسبب وجود ضمانات أخرى توفر لهم حماية معادلة للحماية التي تقرها هذه الاتفاقية .

٣- على كل دولة عضو استفادت من الاستثناءات المذكورة في الفقرة ٢ السابقة ان تقدم في تقاريرها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين الأسباب التي أدت إليها .

الجزء الثاني

حماية مستحقات العمال

عن طريق امتياز المستحقات المحمية

المادة ٥: عند إفسار صاحب العمل، تحمي مستحقات العمال المترتبة على استخدامهم، عن طريق امتياز بحيث تكف هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم .

المادة ٦: يغطي الامتياز على الأقل :

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الملكية الفكرية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية" ص ٣٠٥ وما بعدها .

(أ) مستحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الاعصار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام .

(ب) مستحقات العمال عن الإجازات المستحقة نتيجة العمل الذي أدى في مجرى السنة التي يحدث فيها الاعصار أو إنتهاء علاقة الاستخدام وكذلك أثناء السنة التي تسبقها .

(ج) مستحقات العامل عن حالات التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعصار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

(د) تعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمال عند إنتهاء علاقة الاستخدام .
المادة ٧: ١- يجوز أن תקصر القوانين أو اللوائح الوطنية حماية مستحقات العمال عن طريق امتياز على مبلغ مقرر لا يقل عن مستوى مقبول اجتماعياً.

٢- عندما يحدد امتياز مستحقات العمال على هذا النحو ينبغي تعديل هذا المبلغ عند الاقتضاء للمحافظة على قيمته^(١) .

مراقبة الامتياز

المادة ٨: ١- تضع القوانين أو اللوائح الوطنية مستحقات العمال في مرتبة امتياز أعلى من اغلب الديون الممتازة الأخرى، وبوجه خاص الديون المستحقة للدولة وللضمان الاجتماعي .

٢- على انه حين تحمي مستحقات العمال عى طريق مؤسسة ضمان وفقاً للجزء الثالث من هذه الاتفاقية، يجوز أن توضع المستحقات المحمية في مرتبة امتياز أدنى من الديون المستحقة للدولة وللضمان الاجتماعي .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداده وتنفيذ برامج الكمبيوتر " ص ١٦٥ وما بعدها .

الجزء الثالث

حماية مستحقات العمال عن طريق مؤسسة ضمان

المادة ٩: يضمن دفع مستحقات العمال على صاحب عملهم، بحكم استخدامهم، عن طريق مؤسسة ضمان ، إذا لم يستطع صاحب العمل نفسه دفعها بسبب إعساره.

المادة ١٠: يجوز ^(١) لكل دولة عضو أن تعتمد عند تنفيذ هذا الجزء من الاتفاقية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، التدابير المناسبة لتفادي التعسف المحتمل .

المادة ١١: ١- تحدد طرق تنظيم مؤسسات الضمان وإدارتها وسيرها وتمويلها وفقاً للمادة ٢ .

٢- لا تمنع الفقرة السابقة أي دولة عضو، وفقاً لسماتها واحتياجاتها الخاصة، من السماح لشركات التأمين بتوفير الحماية المشار إليها في المادة ٩ طالما إنها توفر ضماناً كافياً .

الديون المحمية عن طريق مؤسسة ضمان

المادة ١٢: تشمل مستحقات العمال المحمية بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية ما يلي على الأقل :

(أ) مستحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثمانية أسابيع قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية" ص ١٥٠ وما بعدها .

(ب) مستحقات العمال عن الاجازات المستحقة نتيجة العمل الذى أدى فى فترة مقررّة لا تقل عن سنة أشهر قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام .

(ج) مستحقات العمال عن حالات التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثمانية أسابيع قبل الإعسار أو قبل إنتهاء علاقة الاستخدام

(د) تعويضا لإنهاء الخدمة المستحقة عند علاقة الاستخدام

المادة ١٣: ١- يجوز قصر المستحقات المحمية بمقتضى هذا الجزء من الاتفاقية على مبلغ معين لا يقل عن مستوى مقبول اجتماعيا.

٢- عندما تحدد المستحقات المحمية على هذا النحو ، ينبغي تعديل هذا المبلغ عند الاقتضاء للمحافظة على قيمته .

أحكام ختامية

المادة ١٤: هذه الاتفاقية تراجع اتفاقية حماية الأجور ١٩٤٩ إلى المدى المنصوص عليه فى الفقرتين ٦ و ٧ من المادة ٣، لكنها لا تقلل باب تصديق الدول الأعضاء عليها .

المادة ١٥: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها .

المادة ١٦: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية التى سجل المدير العام لمكتب العمل الدولى تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضى اثنتى عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين فى منظمة العمل الدولية .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضى اثنتى عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٧ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ان تتقضىها بعد انقضاء عر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها لفترة عمر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٨ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١٩ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لاحكام السواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لاحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٢١٠ وما بعدها .

المادة ٢٠ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً كلمسات له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢١: ١- إذا ^(١)اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونياً وبغض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة

المادة ٢٢: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ١٨٥ وما بعدها .

الفصل الحادي عشر

الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث

الصناعية الكبرى

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد رعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد

دورته الثمانين في ٢ حزيران/يونيه ١٩٩٣ .

وإذ يشير إلى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة، وبوجه خاص

اتفاقية السلامة والصحة المهنية وتوصيتها ١٩٨١، واتفاقية السلامة في

استعمال المواد الكيميائية وتوصيتها ١٩٩٠، ويؤكد الحاجة إلى نهج شامل

ومتسق .

وإذ يشير كذلك إلى مدونة قواعد سلوك منظمة العمل الدولية بشأن منع

الحوادث الصناعية الكبرى الصادرة في ١٩٩١ .

وإذ يرى ضرورة ضمان اتخاذ كل التدابير الملائمة من أجل:

(١) منع الحوادث الكبرى .

(ب) تقليل مخاطر وتويع الحوادث الكبرى .

(ج) تقليل أثار الحوادث الكبرى .

وإذ يضع في اعتباره أسباب وقوع مثل هذه الحوادث ومنها التنظيمية

والعوامل البشرية وعيوب المكونات والانحراف عن ظروف التشغيل العادية

والتدخلات الخارجية والقوى الطبيعية .

وإذ يرى ضرورة التعاون بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة

للبيئة ومنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات الدولية الحكومية

المعنية، في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمنع الحوادث الصناعية الكبرى وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي سسمى اتفاقية الحوادث الصناعية الكبرى ١٩٩٣.

الجزء الأول: التعاريف والنطاق

- المادة ١: ١- الغرض^(١) من هذه الاتفاقية هو منع الحوادث الكبرى التي تتضمن مواد خطيرة والحد من آثار مثل هذه الحوادث .
- ٢- تطبق هذه الاتفاقية على منشآت المخاطر الكبرى .
- ٣- لا تطبق الاتفاقية على :
- (أ) المنشآت والمصانع النووية التي تجهز مواد مشعة، باستثناء أماكن معالجة المواد غير المشعة في هذه المنشآت .
- (ب) المنشآت العسكرية .
- (ج) النقل خارج المنشآت بطريقة أخرى غير الأنابيب .
- ٤- يجوز للدولة العضو التي صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنية التي قد تتأثر أن تستبعد من تطبيق الاتفاقية منشآت أو فروعاً من النشاط الاقتصادي تتوافر فيها حماية مماثلة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرطة الإسلامية ص ٩٥ وما بعدها .

المادة ٢: عندما نشور مشاكل جوهرية خاصة لا تسمح بتنفيذ كل تدابير الوقاية والحماية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على الفور تضع الدولة العضو، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي قد تتأثر، خططا لتنفيذ هذه التدابير تدريجيا خلال إطار زمني محدد .

المادة ٣: (أ) - تعني عبارة "مادة خطيرة" أي مادة أو مزيجا من المواد يشكل خطورة بحكم خطورة بحكم خواصه الكيميائية أو الفيزيائية أو السمية أما وحده أو في تركيب مع غيره .

(ب) - تعني عبارة "كمية العتبة" بالنسبة لمادة خطرة معينة أو فئة من المواد الخطرة الكمية التي تقررها القوانين واللوائح الوطنية استنادا إلى ظروف محددة والتي يمكن لتجاوزها أن يؤدي إلى إدراج المنشأة في عداد منشآت المخاطر الكبرى .

(ج) تعني عبارة "منشأة المخاطر الكبرى" المنشأة التي تقوم بشكل دائم أو مؤقت بإنتاج أو تجهيز أو مناولة أو استخدام أو تخزين أو التخلص من مادة أو أكثر من المواد الخطرة أو فئات من هذه المواد بكميات تتجاوز كمية العتبة .

(د) تعني عبارة "حادث كبير" أي حادث فجائي - مثل التسرب الكبير أو الحريق أو الانفجار - في مجرى النشاط داخل منشأة مخاطر كبرى، ويتضمن مادة خطرة أو أكثر ويؤدي إلى خطر كبير على العمال أو الجمهور أو البيئة عاجلا أو آجلا .

(هـ) يعنى تعبير "تقرير السلامة" عرضا مكتوبا للمعلومات التقنية والإدارية والتشغيلية التي تغطي مخاطر وأخطار منشأة المخاطر الكبرى ومكافحتها وتمثل تبريرا للتدابير المتخذة من أجل سلامة المنشأة .

(و) يعنى تعبير "الحادث الذي كاد يقع " أي حدث مفاجئ يتضمن مادة خطيرة أو أكثر وكان من شأنه- لولا الآثار المخففة لنظم أو إجراءات السلامة- أن يتصاعد ليغدو حادثا كبيرا .

الجزء الثاني: المبادئ العامة

المادة ٤: ١- تضع^(١) كل دولة عضو، على ضوء القوانين واللوائح والظروف والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي قد تتأثر، سياسة وطنية متكاملة لحماية العمال والجمهور والبيئة من مخاطر الحوادث الكبرى، وتنفيذها وتراجعها دورياً .

٢- تنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير لوقاية وحماية منشآت المخاطر الكبرى، وتشجع حينما أمكن استعمال أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة .

المادة ٥: ١- تضع السلطة المختصة ، أو هيئة تقرأها أو تعترف بها السلطة المختصة وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى التي قد تتأثر، نظاما لتحديد منشآت المخاطر الكبرى حسب تعريفها فى المادة ٣ (ج) استنادا الى قائمة بالمواد الخطرة أو فئات هذه المواد أو كليهما وكذلك كميات عتباتها، وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية أو المعايير الدولية .

٣- تجري مراجعة النظام المشار اليه فى الفقرة السابقة ويستوفى بانتظام .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "تشريعات أمن الدولة والطوارئ فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٤٥ وما بعدها .

المادة ٦: تضع السلطة المختصة، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، أحكاما خاصة لحماية المعلومات السرية التي ترسل إليها أو توضع تحت تصرفها وفقا للمواد ٨ أو ١٣ أو ١٣ أو ١٤ والتي يمكن لكتفها أن يسيء الى مشروع صاحب العمل، بحيث لا يؤدي هذا الحكم الى مخاطر كبيرة على العمال أو الجمهور أو البيئة.

الجزء الثالث: مسئوليات أصحاب العمل

التحديد

المادة ٧: يحدد^(١) أصحاب العمل أي منشأة النظام المشار إليه في المادة ٥.

الإخطار

المادة ٨: ١- يخطر أصحاب العمل السلطة المختصة بأي منشأة مخاطر كبرى يحدونها :

(أ) في إطار مدة زمنية محددة بالنسبة للمنشآت القائمة .

(ب) أو قبل بدء التشغيل بالنسبة لأي منشأة جديدة .

٢- كما يخطر أصحاب العمل السلطة المختصة قبل أي إغلاق دائم لمنشأة مخاطر كبرى .

الترتيبات على مستوى المنشآت

يضع أصحاب العمل ويصوتوا، بالنسبة لكل منشأة مخاطر كبرى، نظاما موقتا لمكافحة المخاطر الكبرى يشمل احكاما عن :

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات مكافحة الدعارة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية" ص ١٩٠ وما بعدها .

(أ) تحديد المخاطر وتحليلها وتقييم الأخطار بما في ذلك مراعاة إمكانية التفاعل بين المواد .

(ب) التدابير التقنية بما فيها التصميم ونظم السلامة والبناء واختيار المواد الكيميائية والتشغيل والصيانة والتفتيش المنتظم على المنشأة .

(ج) التدابير التنظيمية بما فيها تدريب العاملين وتعليمهم، وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم، ومستويات التزويد بالعاملين، وساعات العمل، وتحديد المسؤوليات ووسائل مراقبة المتعاقدين الخارجيين والعمال المؤقتين في مواقع المنشأة .

(د) خطط وإجراءات الطوارئ ، وتشمل .

١- إعداد خطط وإجراءات طوارئ فعالة لموقع العمل تشمل الإجراءات الطبية العاجلة التي ينبغي اتباعها وتطبيق عند وقوع حوادث كبرى أو احتمال وقوعها مع إجراء اختبارات وتقييمات دورية لفعالية هذه الخط والإجراءات ومراجعتها عند الضرورة .

٢- تقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة وخطط الطوارئ في الموقع للسلطات والأجهزة المسؤولة عن إعداد وإجراءات الطوارئ الرامية إلى حماية الجمهور والبيئة خارج موقع المنشأة .

٣- أي مشاورات ضرورية مع هذه السلطات والأجهزة .

(هـ) التدابير اللازمة للحد من أثار الحوادث الكبرى .

(و) التشاور مع العمال وممثلهم .

(هـ) تحسين النظام بما في ذلك تدابير جمع المعلومات وتحليل الحوادث والحوادث التي كانت تقع. وتناقش الدروس المستخلصة من ذلك مع العمال وممثلهم وتسجل وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

تقرير السلامة

المادة ١٠: ١- يعد ^(١)صاحب العمل تقرير سلامة استنادا الى الاشتراطات المبينة في المادة ٩ .

٢- يعد هذا التقرير بالنسبة لأي منشأة مخاطر كبرى جديدة قبل أن يبدأ تشغيلها .

المادة ١١: يراجع صاحب العمل تقرير السلامة ويستوفيه ويعدله .

(أ) عند حدوث تعديل في المنشأة او عملياتها او كميات المواد الخطرة الموجودة فيها إذا كان لهذا التعديل أثر ملموس على مستوى السلامة .

(ب) عندما تجعل تطورات المعرفة التقنية أو تقييم المخاطر هذا الأمر مناسباً .

(ج) في الفترات التي تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية .

(د) بناء على طلب السلطة المختصة .

المادة ١٢: يرسل صاحب العمل الى السلطة المختصة تقارير السلامة المشار اليها في المادتين ١٠ و ١١ أو يضعها تحت تصرفها .

الإبلاغ عن الحوادث

المادة ١٣ : يبلغ صاحب العمل السلطة المختصة والأجهزة الأخرى المعنية لهذا الغرض فور وقوع حادث كبير .

المادة ١٤: ١- يقدم صاحب العمل - خلال إطار زمني محدد بعد وقوع حادث كبير - تقريراً تفصيلياً إلى السلطة المختصة يحوي تحليلاً لأسباب

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في الديانات الإسلامية والمسيحية واليهودية وعلوم الديانات المقارن " ص ٤٥ وما بعدها .

الحادث وأثاره المباشرة في الموقع ، ويصف أي إجراءات اتخذت لتخفيف أثاره .

٢- يحوي التقرير توصيات تعرض بالتفصيل الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لمنع تكرار الحادث .

الجزء الرابع : مسؤوليات السلطات المختصة

الاستعداد للطوارئ خارج المواقع

المادة ١٥ : تكفل ^(١) السلطة المختصة - ومع مراعاة المعلومات المقدمة من صاحب العمل - إعداد خطط وإجراءات للطوارئ تتضمن ترتيبات لحماية الجمهور والبيئة خارج موقع كل منشأة مخاطر كبرى، وتحديثها على فترات مناسبة، وتنسيقها مع السلطات والهيئات الأخرى ذات الصلة .

المادة ١٦ : تكفل السلطة المختصة ما يلي :

(أ) نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك الصحيح الواجب اتباعه إذا وقع حادث كبير بين أفراد الجمهور الذي يمكن أن يتأثر بوقوع حادث كبير دون أن يكون عليهم أن يطلبوها، وتحديث هذه المعلومات وإعادة نشرها على فترات مناسبة .

(ب) إصدار إنذار بأسرع ما يمكن عند وقوع حادث كبير .

(ج) حيثما قد تكون لحادث كبير آثار تتجاوز الحدود تقدم المعلومات المبينة في (أ) و (ب) للدول المعنية للمساعدة ش اتخاذ ترتيبات التعاون والتنسيق .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في العلوم البحتة " ص ٦٥ وما بعدها.

تحديد مواقع منشآت المخاطر الكبرى

المادة ١٧: تضع السلطة المختصة سياسة شاملة لتحديد المواقع تكفل فصل منشآت المخاطر الكبرى المقترحة فصلا مناسباً عن مناطق العمل والمناطق السكنية والمرافق العامة، كما تضع تدابير مناسبة للمنشآت القائمة. وتعكس مثل هذه السياسة المبادئ العامة المبينة في الجزء الثاني من هذه الاتفاقية .

التفتيش

المادة ١٨: ١- يتوفر للسلطة المختصة عاملون مؤهلون ومدربون جيداً بالمهارات المناسبة، وبدعم تقني ومهني كافٍ للتفتيش والتقييم وتقديم المشورة في الأمور المتعلقة بهذه ، ولضمان الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية .

٢- تتاح لممثلي صاحب العمل وممثلي العمال في منشآت المخاطر الكبرى فرصة مصاحبة المفتشين الذين يشرفون على تطبيق التدابير المقررة بمقتضى هذه الاتفاقية، ما لم يعتبر المفتشون- على ضوء التعليمات العامة للسلطة المختصة- أن هذا الأمر قد يسئ إلى أداء واجباتهم .

المادة ١٩: من حق السلطة المختصة وفقاً لى عملية تطرح تهديداً وشيكاً بحادث كبير .

الجزء الخامس : حقوق وواجبات العمال وممثليهم

المادة ٢٠: تجري مشاوراة العمال في منشآت المخاطر الكبرى وممثليهم من خلال الآليات التعاونية المناسبة لضمان نظام سليم في العمل. ويوجه خاص.

(أ) يتم تعريف العمال وممثليهم تعريفاً كافياً ومناسباً بالمخاطر المرتبطة بمنشأة المخاطر الكبرى وأثارها المحتملة .

(ب) يبلغ العمال وممثلوهم بأي أوامر أو تعليمات أو توصيات تصدرها السلطة المختصة .

(ج) تجري مشاورة العمال وممثليهم في اعداد الوثائق التالية ويكون لهم حق الاطلاع عليها .

١- تقارير السلامة .

٢- خطط وإجراءات الطوارئ .

٣- تقارير الحوادث .

(د) يتم تعليم العمال وممثليهم وإجراءات منع الحوادث الكبرى، ومكافحة التطورات التي يمكن أن تؤدي الى وقوع حادث كبير، وإجراءات الطوارئ التي يمكن اتباعها عند وقوع حادث كبير .

(هـ) يتخذ العمال الذين يعملون في منشأة مخاطر كبرى وممثلوهم، في نطاق وظائفهم، ودون أن يتعرضوا لأي ضرر بسبب ذلك، الإجراءات التصحيحية استنادا إلى تدريبهم وخبرتهم، ويوقفون العمل عند الضرورة حيثما كان لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأن هناك خطرا وشيكا لوقوع حادث كبير، ويقومون بإخطار المشرفين عليهم أو إصدار الإنذار عند الاقتضاء قبل اتخاذ هذا الإجراء أو بأسرع ما يمكن بعده .

(و) يناقش العمال وممثلوهم مع صاحب العمل أي مخاطر محتملة يرون أنها يمكن أن تسبب حادثا كبيرا، ومن حقهم إطار السلطة المختصة بهذه المخاطر .

المادة ٢١ : على العمال الذين يعملون في مواقع منشآت المخاطر الكبرى :

(أ) أن يلتزموا بكل الإجراءات والممارسات المتعلقة بمنع الحوادث الكبرى والتحكم في التطورات التي يمكن أن تؤدي الى وقوع حادث كبير داخل منشأة المخاطر الكبرى .

(ب) أن يلتزموا بكل إجراءات الطوارئ عند وقوع حوادث كبرى .

الجزء السادس : مسئولية الدول المصدرة

المادة ٢٣: إذا كان ^(١) استخدام المواد أو التكنولوجيات أو العمليات الخطرة محظورا في دولة عضو مصدرة كمصدر محتمل لوقوع حادث كبير تضع الدولة المصدرة تحت تصرفا أي بلد مستورد المعلومات عن هذا الحظر وأسبابه .

المادة ٣٣: ترسل التصدقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ٣٤ : ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لاي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ٢٥: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عفو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المارة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد موسوعة مراد المننية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ علما منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية ثلاثون جزءا مجلدة تجليدا فأخرا ص ٢٣٠ وما بعدها .

سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٣٦: ١- يخطر ^(١) المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ٢٧: يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٨: يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٩: ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد موسوعة مراد الجنائية للأعداء القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلداً فآخرها ص ١٦٥ وما بعدها .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن أحكام المادة ٢٥ أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٠: النصان ^(١) الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ١٩٠ وما بعدها .

الفصل الثاني عشر

الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثمانين في ٧ حزيران/ يونيه ١٩٩٤ .
وإذ يلاحظ صلاحية أحكام اتفاقية المساواة في الأجور ١٩٥١ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ واتفاقية وتوصية العمال نوى المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ للتطبيق على العاملين بعض الوقت .
وإذ يلاحظ كذلك صلاحية أحكام اتفاقية تشجيع العمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ ، وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية) ، ١٩٨٤ بالنسبة لهؤلاء العاملين، وإذ يدرك أهمية العمالة المنتجة المختارة بحرية لكل العمال، والأهمية الاقتصادية للعمل بعض الوقت، وضرورة أن تراعي سياسات العمالة دور العمل بعض الوقت في تسهيل إيجاد فرص عمل إضافية، وضرورة توفير الحماية للعاملين بعض الوقت في مجالات الحصول على عمل وظروف العمل والضمان الاجتماعي .
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل بعض الوقت، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة .

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .
يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/ يونيه عام أربع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمل بعض الوقت،
١٩٩٤.

المادة ١: في مفهوم هذه الاتفاقية^(١):

- (أ) يعني تعبير "عامل بعض الوقت" شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين .
- (ب) يمكن أن تحسب ساعات العمل العادية للمشار إليها في الفقرة الفرعية .
- (أ) على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في فترة استخدام معينة .
- (ج) يشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت:
- ١- الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من نفس النوع .
 - ٢- الذين يعملون في نفس العمل أو المهنة أو في عمل أو مهنة مماثلين .
 - ٣- المستخدمين في نفس المنشأة أو المستخدمين في نفس المؤسسة حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، أو المستخدمين في نفس فرع النشاط حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين .
- (د) لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أى بتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية، عاملين بعض الوقت .

المادة ٢: لا يمس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مواتاة التي تنطبق على العاملين بعض الوقت بمقتضى اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المادة ٣: ١- تنطبق هذه الاتفاقية على كل العاملين بعض الوقت على أنه يجوز لأي دولة عضو- بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين- أن تستبعد من نطاقها كلياً أو جزئياً فئات خاصة من

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مقارنة للمسؤولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحقةزة على مرتبة الشرف الأولى - مجلد فاخر" ص ٢٨٨ وما بعدها .

العمال أو المنشآت حين يكون من شأن تطبيقها عليهم إثارة مشاكل خاصة جوهرية .

٣- على كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية وتكون قد استخدمت الإمكانية الممنوحة لها في الفقرة السابقة أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية أى فئات خاصة من العمال أو المنشآت استبعدتها على هذا النحو، والأسباب التي اعتبرت أو ما زالت تعتبر بسببها هذا الاستبعاد ضروريا .

المادة ٤: تتخذ التدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين من حيث :

١- الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال .

٢- السلامة والصحة المهنيين .

٣- التمييز في الاستخدام والمهنة .

المادة ٥: تتخذ تدابير تتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية لضمان عدم حصول العاملين بعض الوقت، لمجرد أنهم يعملون بعض الوقت، على أجر أساسي يقل عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي للعاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقا لنفس الطريقة .

المادة ٦: تكيف نظم الضمان الاجتماعي للقانونية القائمة على النشاط المهني بحيث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين. ويجوز أن تحدد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب، أو بأى طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

المادة ٧: تتخذ^(١) التدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في مجالات :

(أ) حماية الأمومة .

(ب) إنهاء الاستخدام .

(ج) الإجازة السنوية والعطلات مدفوعة الأجر .

(د) الإجازة المرضية .

على أن يكون مفهوما أنه يجوز تجديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب .

المادة ٨: ١- يجوز للدولة العضو أن تستبعد العاملين بعض الوقت الذين يقل كسبهم أو ساعات عملهم عن عتبات محددة من :

(أ) نطاق أى من نظم الضمان الاجتماعى القانونية المشار إليها فى المادة ٦ باستثناء ما يتعلق بإعانات إصابات العمل .

(ب) من نطاق أى من التدابير المتخذة في المجالات التي تغطيها المادة ٧ باستثناء تدابير حماية الأمومة بخلاف التدابير التي تنص عليها نظم الضمان الاجتماعى القانونية .

٢- تكون العتبات المشار إليها في الفقرة ١ من الانخفاض بحيث لا يستبعد نسبة مئوية أكبر مما يجب من العاملين بعض الوقت .

٣- على الدولة العضو التي تستخدم الإمكانية الواردة في الفقرة (١) السابقة: (أ) أن تعيد النظر دوريا في العتبات المارية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها" ص ٥٠ وما بعدها .

(ب) أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية العتبات المارية وأسبابها وما إذا كانت تبحث مد الحماية تدريجيا الى العاملين المستبعدين .

٤- تجرى استشارة المنظمات الأكثر تمثلا لأصحاب العمل وللعمال عند وضع العتبات المشار إليها في هذه المادة، أو مراجعتها أو إعادة النظر فيها .
المادة ٩: ١- تتخذ^(١) التدابير لتسهيل الحصول على عمل منتج مختار بحرية بعض الوقت يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد من ٤ إلى ٧ .

٣- تشمل هذه التدابير :

(أ) إعادة النظر في القوانين واللوائح التي قد تمنع أو تثبط اللجوء الى العمل بعض الوقت أو قبوله .

(ب) اللجوء الى إدارات الاستخدام ، إن وجدت في تحديد وإعلان إمكانات العمل بعض الوقت في أنشطتها الإعلامية والتوظيفية.

(ج) إيلاء اهتمام خاص في سياسات الاستخدام لاحتياجات وتفضيلات مجموعات معينة مثل العاطلين عن العمل والعمال ذوى المسؤوليات العائلية والعمال المسنين والعمال المعوقين والذين يتلقون تعليما أو تدريباً .

٣- يجوز أن تشمل هذه التدابير كذلك الأبحاث ونشر المعلومات عن درجة استجابة العمل بعض الوقت للأهداف الاقتصادية والاجتماعية لأصحاب العمل وللعمال .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد شرح جرائم التهريب الضريبي في قوانين الضرائب على الدخل والضريبة الموحدة وقانون الجمارك وقانون ضريبة المبيعات ص ٢١٥ وما بعدها .

المادة ١٠: تتخذ عند الاقتضاء تدابير لضمان أن يكون التحويل من عمل طيلة الوقت الى عمل بعض الوقت أو العكس اختياريًا، وفقًا للقوانين والممارسات الوطنية .

المادة ١١: تطبق^(١) أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح ما لم يتم إنفاذها عن طريق اتفاقات جماعية أو أي طريقة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية وتجرى استشارة المنظمات الأكثر تمثلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل اعتماد هذه القوانين أو اللوائح .

المادة ١٢: ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٣ : ١- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٣- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرًا على تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرًا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٤ : ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "شرح الضريبة على العقارات المبنية" ص ١٧٠ وما بعدها .

المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى وبعدها يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٥ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة ١٦ : يقوم^(١) المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الحاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٧ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إبراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٨ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والنصوص العربية المقابلة لها " ص ١٩٨ وما بعدها.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية^(١) .

٣- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية للمراجعة .
المادة ١٩: النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثا أو رسالة في الأدب " ص ١٩٨ وما بعدها.

الفصل الثالث عشر

الاتفاقية رقم (٧٧) لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل في المنزل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث
عقد دورته الثالثة والثمانين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٩٦ .
وإذ يشير إلى أن عدداً كبيراً من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي ترمي
معايير عامة للتطبيق بشأن ظروف العمل ، ينطبق على العمال في المنزل،
وإذ يرى أن من المستصوب، نظراً للظروف الخاصة التي تميز العمل في
المنزل أن يحسن تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل
وأن تستكمل بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل وإذ قرر
اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل في المنزل وهو البند الرابع من جدول
أعمال الدورة وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .
يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/يونيه عام ست وتسعين وتسعمائة
وآلف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية للعمل في المنزل ١٩٩٦:
المادة ١ : في مفهوم هذه الاتفاقية :

- (أ) تعني عبارة ^(١) "العمل في المنزل" عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم
العامل في المنزل .
١- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل.
٢- مقابل أجر .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات
الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها - ثلاثة مجلدات مجلدة
تجليداً فخراً" ص ٢٩٩ وما بعدها .

ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو مائز المدخلات المستخدمة ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.

(ب) لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالا في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية، لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر، بدلا من أدائه في أماكن عملهم المعتادة .

يعني عبارة "صاحب العمل" كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء كان التشريع الوطنى ينص أو لا ينص على وجود وسطاء ، عملا في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته .

المادة ٢: ينطبق ^(١) هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين يؤدون عملا في المنزل وفقا لمفهوم المادة (١) .

المادة ٣: تعتمد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمى الى تحسين وضع العمال في المنزل وتنفذ هذه السياسة وتعيد النظر فيها دوريا بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال ومع المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل إن وجدت .

المادة ٤: ١- تعزز للمياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل بقدر الإمكان

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصري والمقارن - التطبيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقص والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك في مقعة عام " ص ٣٨٠ وما بعدها .

المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الإقضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة .

٣- تعزز المساواة في المعاملة بوجه خاص فيما يتعلق بما يلي :

(أ) حق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات .

(ب) الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة .

(ج) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية .

(د) الأجور .

(هـ) الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي .

(و) الحصول على التدريب .

(ز) الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل .

(ح) حماية الأمومة .

المادة ٥: تنفذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل عن طريق القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأى طريقة ملائمة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية .

المادة ٦: تتخذ^(١) تدابير مناسبة تكفل أن تشمل إحصاءات العمل بالقدر الممكن العمل في المنزل .

المادة ٧: تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة وتحدد الشروط التي

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون الإجراءات - مجلد فاخر " ص ١٥٤ وما بعدها .

يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل، لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة .

المادة ٨: حيثما يجوز استخدام الوسيط في إطار العمل في المنزل تحدد القوانين واللوائح أو أحكام المحاكم بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، مسؤوليات كل من أصحاب العمل والوسطاء .

المادة ٩: ١- يكفل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل .

٣- ينص على تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك هذه القوانين واللوائح وتنفيذ هذه التدابير فعلاً .

المادة ١٠: لا تتطوي هذه الاتفاقية على أى أساس بالأحكام الأكثر مواتاة، السارية على العمال في المنزل بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المادة ١١: ترسل للتصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٢: ١- لا ^(١) تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٣- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٣: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن ينقضها

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلداً تجليداً فآخر " ص ٣٥٦ وما بعدها .

بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله .

٣- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعندئذ يجوز لها أن ينقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٤ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- تسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٥ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٣ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٦ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو الى إخراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

- المادة ١٧: ١- إذا اعتمد^(١) المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :
- (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونيا، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه. النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .
- (ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .
- ٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .
- المادة ١٨: النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد المنبئية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاما منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية ثلاثون جزءا" مجلد تجليدا فافرا" ص ١٤٦ وما بعدها .

الفصل الرابع عشر الاتفاقية رقم ١٨١ لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث
عقد دورته الخامسة والثمانين في ٣ حزيران/ يونيه ١٩٩٧ .
وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)،
١٩٤٩ .

وإذ يدرك أهمية المرونة في سير أسواق العمل .
وإذ يذكر بأن مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثمانين ، ١٩٩٤ ،
رأى أن تقوم منظمة العمل الدولية بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف
بأجر (مراجعة) ١٩٤٩ .

وإذ يراعى البيئة بالغة الاختلاف التي تعمل فيها وكالات الاستخدام الخاصة،
عند المقارنة بالظروف السائدة عند اعتماد الاتفاقية المذكورة أعلاه .
وإذ يعترف بالدور الذي يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة في
حسن سير سوق العمل .

وإذ يذكر بالحاجة الى حماية العمال من التجاوزات .
وإذ يقر بالحاجة الى ضمان الحق في الحرية النقابية وتعزيز المفاوضة
الجماعية والحوار الاجتماعي كعناصر ضرورية لحسن سير نظام العلاقات
الصناعية .

وإذ يحيط علماً بأحكام اتفاقية إدارات التوظيف ١٩٤٨ .
وإذ يذكر بأحكام اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠ واتفاقية الحرية النقابية وحماية
حق التنظيم ١٩٤٨ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ .

واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ واتفاقية الحد الأدنى للسكن ١٩٧٣ واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ١٩٨٨ والأحكام المتعلقة بالتعيين والتوظيف الواردة في اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ، ١٩٤٩ واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ١٩٧٥ وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة) ١٩٤٩، وهي موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة، وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام سبع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستمى اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ .

المادة ١: ١- في مفهوم ^(١) هذه الاتفاقية تعني عبارة "وكالات الاستخدام الخاصة" أى شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل التالية :

(أ) خدمات ترمي الى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفا في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك .

(ب) خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث ، قد يكون شخصا طبيعيا أو اعتباريا (ويشار اليه أذناه بعبارة "المنشأة المستخدمة") يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام .

^(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فائراً ص ١٢٠ وما بعدها .

(ج) خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ، من قبيل توفير المعلومات، دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة .

٢- في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "العمال" الباحثين عن عمل .

٣- في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة "معالجة البيانات الشخصية للعمال" جمع هذه البيانات أو تخزينها أو ترتيبها أو إيلاها أو أى استخدام آخر للمعلومات المتعلقة بعامل محدد أو قابل للتحديد .

المادة ٢ : ١- تطبق هذه الاتفاقية على جميع وكالات الاستخدام الخاصة .

٢- تطبق هذه الاتفاقية على جميع فئات العمال وجميع فروع النشاط الاقتصادي، ولا تطبق على تعيين وتوظيف البحارة .

٣- أحد أهداف هذه الاتفاقية هو السماح بعمل وكالات الاستخدام الخاصة فضلاً عن حماية العمال الذين يلجأون إلى خدماتها ، وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية .

٤- يجوز لأى دولة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين ، أن تقوم بما يلي :

(أ) تحظر، في ظروف محددة ، عمل وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص فئات معينة من العمال أو فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي فيما يتعلق بتوفير خدمة أو أكثر من الخدمات المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ١ .

(ب) تستثنى، في ظروف محددة ، عمال فروع معينة من النشاط الاقتصادي، أو أجزاء منها، من نطاق الاتفاقية أو من بعض أحكامها، شريطة توفير حماية ملائمة بطريقة أخرى للعمال المعنيين .

٥- تبين كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في تقاريرها بموجب المادة ٢٢ من دستور^(١) منظمة العمل الدولية، أى حظر أو استثناء تكون قد سمحت به بموجب الفقرة ٤ أعلاه، وتبين أسباب ذلك .

المادة ٣: ١- يحدد الوضع القانوني لوكالات الاستخدام الخاصة وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال .

٢- تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقاً لنظام للترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة .

المادة ٤: تتخذ تدابير لضمان عدم حرمان العمال الذين نعينهم وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدم الخدمات المشار إليها في المادة (١) من الحق في الحرية النقابية وحق المفاوضة جماعياً .

المادة ٥: ١- توخياً لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة، تتحقق كل دولة عضو من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أى شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن أو الإعاقة .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩ وحتى الآن وطرق الرقابة على دستورية القوانين في مصر والدول العربية والقانون المقارن - خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فآخر" ص ١٥٦ وما بعدها .

٣- لا تُنفذ الفقرة ١ من هذه المادة بطريقة تمنع وكالات الاستخدام الخاصة من تقديم خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي إلى مساعدة أكثر العمال حرماناً عن وظائف.

المادة ٦ : تكون معالجة البيانات الشخصية للعمال من قبل وكالات الاستخدام الخاصة، على النحو التالي :

(أ) - تجرى بطريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة للعمال بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .

(ب) تقتصر على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعمال المعنيين وأعط معلومات أخرى ذات صلة مباشرة .

المادة ٧: ١- لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أى رسوم أو تكاليف من العمال .

٢- يجوز للسلطة المختصة، حرصاً على مصلحة العمال المعنيين، وبعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تسمح باستثناءات من أحكام الفقرة (١) أعلاه فيما يتعلق بفئات معينة من العمال، فضلاً عن أنواع محددة من الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام الخاصة.

٣- على كل دولة عضو تسمح بالاستثناءات المنصوص عليها في الفقرة ٢ أعلاه، أن تضمن تقاريرها التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، معلومات عن هذه الاستثناءات وأن تبين أسباب ذلك.

المادة ٨: ١- تعتمد كل دولة عضو، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، جميع التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصها، وعند الاقتضاء، بالتعاون مع سائر الدول الأعضاء، لتوفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعنيين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات. وتشمل هذه

التدابير قوانين أو لوائح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب تجاوزات .

٢- حيثما يعين العمال في بلد ما للعمل في بلد آخر، تتظر الدولتان العضوان المعنيتان في عقد اتفاقات ثنائية لمنع التجاوزات وممارسات التدليس في التعيين والتوظيف والاستخدام .

المادة ٩: تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو توريد الأطفال للعمل .

المادة ١٠: تكفل السلطة المختصة وجود آليات وإجراءات ملائمة يشارك فيها، عند الاقتضاء، أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، من أجل التحقيق في الشكاوى والتجاوزات وممارسات التدليس المزعومة المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة .

المادة ١١: تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، التدابير اللازمة لضمان توفير الحماية الملائمة للعمال المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة حسبما ورد في الفقرة ١ (ب) من المادة ١ أعلاه، فيما يتعلق بما يلي :

- (أ) الحرية النقابية .
- (ب) المفاوضة الجماعية .
- (ج) الحد الأدنى للأجور .
- (د) ساعات العمل وسائر ظروف العمل .
- (هـ) إعانات الضمان الاجتماعي القانونية .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد لأحكام وفتاوى مجلس الدولة المصري منذ إنشائه عام ١٩٤٦ وحتى الآن وطرق الرقابة على أعمال الإدارة في الدول العربية - عشرة مجلدات مجلدة تجليداً فلوخراً" ص ١٦٧ وما بعدها .

- (و) الحصول على التدريب .
- (ز) السلامة والصحة المهنيّتان .
- (ح) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية .
- (ط) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقّات العمال .
- (ي) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين .
- المادة ١٢: تحدّد كل دولة عضو وتوزع، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، مسؤوليات كل
- من وكالات الاستخدام الخاصة التي تقدّم الخدمات المشار إليها في الفقرة ١
- (ب) من المادة ١ والمنشآت المستخدمة فيما يتعلق بما يلي :
- (أ) المفاوضات الجماعية .
- (ب) الحد الأدنى للأجور .
- (ج) ساعات العمل وسائر ظروف العمل .
- (د) إعانات الضمان الاجتماعي للقانونية .
- (هـ) الحصول على التدريب .
- (و) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيّتين .
- (ز) التعويض في حالات الحوادث أو الأمراض المهنية .
- (ح) التعويض في حالات الإعسار وحماية مستحقّات العمال .
- (ط) حماية الأمومة وإعانات الأمومة، وحماية الوالدين وإعانات الوالدين .
- المادة ١٣: ١- تقوم ^(١)كل دولة عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، ويعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال ، بصياغة

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مصطلحات البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات" إنجليزي - فرنسي - عربي مجلد آخر الموسوعة

ووضع شروط تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة وتعيد النظر فيها دوريا .

٣- تستند الشروط المشار إليها في الفقرة ١ أعلاه الى مبدأ احتفاظ السلطات العامة بالاختصاص النهائي فيما يتعلق بما يلي :

(أ) وضع سياسة سوق العمل .

(ب) استخدام أو مراقبة استخدام الأموال العامة المخصصة لتنفيذ تلك السياسة .

٣- تقدم وكالات الاستخدام الخاصة، على فترات منتظمة تحددتها السلطة المختصة، المعلومات التي تطلبها هذه السلطة، مع إلاء الاعتبار الواجب لسرية هذه المعلومات وذلك :

(أ) لتمكين السلطة المختصة من أن تكون على دراية بهيكل وكالات الاستخدام الخاصة وأنشطتها، وفقا للظروف والممارسات الوطنية .

(ب) للأغراض الإحصائية .

٤- تجمع السلطة المختصة هذه المعلومات وتنتشرها على فترات منتظمة .

المادة ١٤: ١- تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية مثل أحكام المحاكم أو قرارات التحكيم أو الاتفاقات الجماعية .

٢- تكفل إدارة تفتيش العمل أو السلطات العامة المختصة الأخرى الإشراف على تطبيق الأحكام الرامية الى إنفاذ هذه الاتفاقية .

٣- ينص علي تدابير تصحيحه ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، وينفذ تنفيذا فعالا في حالة انتهاك أحكام هذه الاتفاقية .

المادة ١٥: لا تنطوي هذه الاتفاقية على أى مساس بالأحكام الأكثر مواتاة السارية على العمال المعنيين أو الموظفين أو المستخدمين عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة، بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى .

المادة ١٦: تراجع هذه الاتفاقية، اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة) ١٩٤٩ واتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل ١٩٣٣.

المادة ١٧: ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٨: ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام .

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٩: ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد 'موسوعة مصطلحات الكمبيوتر والإنترنت' إنجليزي - عربي' شرح عربي لمصطلحات الكمبيوتر والإنترنت - مجلد فاخر ، الموسوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نلدى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠١ ص ١٢٨ وما بعدها .

وبعديد يجوز لها ان تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ٢٠ : ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات ووثائق النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذى يبدأ فته نفاذه هذه الاتفاقية.

المادة ٢١ : يقوم ^(١)المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٢ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو الى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢٣ : ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مقارنة للمسئولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى - مجلد فاخر" ص ١٥٩ وما بعدها .

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة ٢٤: النصان ^(١) الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري" إنكليزي - عربي" شرح تفصيلي مقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة - مجلد فلخر ، المعجم الحاصل على جائزة وشهادة تقدير نادي الأهرام للكتاب عام ٢٠٠٢ ص ١٤٦ وما بعدها .

الفصل الخامس عشر

الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليهما

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية .

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من يونيو ١٩٩٩ .

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها ، بوصف تلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان ، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقةتين بالحد الأدنى لمن الاستخدام ١٩٧٣ اللتين تظلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال .

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال أعمال الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة ، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتمثال الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار .

وإذ ينكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام ١٩٩٦ .

وإذ يقر بأن الفقر هو إلى حد كبير السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم للأمم المتحدة في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩ .

وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو الإعلان الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام ١٩٩٨ .

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولا سيما اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق ١٩٥٦ .
وإذ قرر اعتماده بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة^(١).

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من يونيو عام تمع وتمعين وتسعمائة ألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

المادة ١ : تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة وبون ليطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها .

المادة ٢ : يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة .

المادة ٣ : يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي :

^(١) نظرد . عبد الفتاح مراد " تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

أ- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال للاستخدام في صراعات مسلحة .

ب- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال يباحية أو أداء عروض يباحية .

ج- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة لنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدد في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها .

د- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

المادة ٤ : تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار ولا سيما الفقرتان ٣ و ٤ من وصية أسوأ أشكال عمال الأطفال ١٩٩٩ .

تحدد السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع .

كما تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البث بشأنها بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال .

المادة ٥ : تنشئ كل دولة عضوة أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال .

المادة ٦ : تقوم كل دولة عضوة بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول ينبغي تصميم برامج العمل، وهذه تنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمل مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء بعين الاعتبار.

المادة ٧ : تتخذ كل دولة عضوة كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها^(١).

تتخذ كل دولة عضوة، وازعة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل :

- (أ) الحيلة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال .
- (ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً .
- (ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتسبين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً .
- (د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم .
- (هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار .

^(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

٣- تعيين كل دولة عضوه السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية .

المادة ٨ : تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي .

المادة ٩ : نرسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٠ : لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .

يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل نصديق دولتين عضويتين لدى المدير العام .

ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضوه بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١١ : يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله .

كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء المنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفترة السابقة. تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة ١٢ : يخطر المدير العامة لمكتب العمل الدولي كل الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وصكوك النقص التي ابلغته بها الدول الاعضاء في المنظمة
يسترعي المدير العام انتباه الدول الاعضاء في المنظمة لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية^(١).

المادة ١٣ : يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وصكوك النقص التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ١٤ : يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك، وينظر فيما إذا كان من الصواب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ١٥ : إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك .

أ - يستتبع تصديق دولة عضوه على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها

ب - ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .
المادة ١٦ : النقصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

توصية ١٩٠

توصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

والإجراءات الفورية للقضاء عليهما

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين من يونيو ١٩٩٩ وإذ اعتمد اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال. وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة .

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩ .

تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩، التي سيشار إليها فيما بعد باسم الاتفاقية، وينبغي تطبيقها مقرونة بها .

أولاً: **برامج العمل** : ٢- ينبغي أن تصمم برامج العمل المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية وتنفيذ بسرعة ودون إبطاء بالتشاور مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة ومع منظمات أصحاب العمل والعمال، على أن تؤخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الأطفال المتأثرين مباشرة بأسوأ أشكال عمل الأطفال ووجهات نظر أسرهم، وعند الاقتضاء، وجهات نظر المجموعات

المعنية الأخرى التي بذرت نفسها لخدمة أهداف الاتفاقية وهذه التوصية،

وينبغي أن تهدف مثل هذه البرامج بين جملة أمور، إلى :

(أ) تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال والتتديد بها^(١).

(ب) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال أو انشغالهم

منها، وحمايتهم من الإجراءات الانتقامية، وتوفير الترتيبات لإعادة تأهيلهم

ومجهم اجتماعياً من خلال تدابير تنصدي لاحتياجاتهم التعليمية والبدنية

والنفسية .

(ج) إعطاء اهتمام خاص :

١- بالأطفال الأصغر سناً .

٢- بالصبايا من البنات .

٣- بمشكلة الأعمال التي تنفذ في الخفاء، والتي تتعرض فيها الفتيات بشكل

خاص .

٤- للمجموعات الأخرى من الأطفال للضعفاء بشكل خاص أو من نوي

الاحتياجات الخاصة .

(د) تحديد المجتمعات المحلية التي يتعرض فيها الأطفال بشكل خاصة للخطر

وإقامة صلات معها والعمل معها .

(هـ) إطلاع وتوعية وتعبئة الرأي العام والمجموعات المعنية، بما في ذلك

الأطفال وأسرهم .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " كيف نكتب بحثاً أو رسالة في العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعادات والتقاليد " ص ٨٥ وما بعدها .

ثانياً: الأعمال الخطرة : ٣- ينبغي عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وتحديد أماكن وجودها على أن يولي الاعتبار لأمر من بينها :

- (أ) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي.
- (ب) الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض ، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة في أماكن محصورة .
- (ج) الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات ولدوات خطيرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً .
- (د) الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال، لواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم .
- (هـ) الأعمال التي تزاوّل في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان العمل دون سبب معقول .

٥- فيما يتصل بأنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وفي الفقرة ٣ أنفاً، يجوز للقوانين أو الأنظمة أو السلطة المختصة أن تصرح - بعد التشاور مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل - بالاستخدام أو العمل اعتباراً من سن السادسة عشرة، شرط أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين وسلامتهم ومسلكتهم الأخلاقي وشرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليماً خاصاً أو تدريباً مهنيّاً ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه .

ثالثاً: التطبيق: (١) ينبغي جمع معلومات مفصلة وبيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال ومداها وتحديث هذه المعلومات كي تستخدم كأساس

لتحديد الأولويات الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال، ولا سيما حظر أسوأ أشكاله والقضاء عليها بسرعة دون إبطاء.

(٢) ينبغي أن تشمل تلك المعلومات والبيانات الإحصائية، قدر الإمكان، بيانات منصفة حسب الجنس، والفئة العمرية، والمهنة، وفرع النشاط الاقتصادي، والوضع في العمل، والمدارس التي تم التردد عليها، والموقع الجغرافي، ويجب أن تؤخذ أهمية وجود نظام فعال لتسجيل المواليد، بما في ذلك إصدار شهادات الميلاد، بعين الاعتبار :

(٣) ينبغي جمع البيانات ذات الصلة المتعلقة بانتهاكات الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها والمحافظة على تحديثها^(١).

٦- ينبغي القيام بجمع المعلومات والبيانات المشار إليها في الفقرة ٥ أعلاه ومعالجتها بشكل يراعي معه الحق في حماية الخصوصية .

٧- ينبغي أن يبلغ مكتب العمل الدولي بالمعلومات التي يتم جمعها بمقتضى الفقرة ٥ أعلاه بشكل منتظم .

٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ أو تعين أجهزة وطنية ملائمة لرصد تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال .

٩- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وجود تعاون بين السلطات المختصة التي تضطلع بمسؤولية تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها وتضمن وجود تنسيق بين أنشطتها .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات التحكيم في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكيم الدولي وهيئات التحكيم الدولية واتفاقيات التحكيم والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

١٠- ينبغي للقوانين أو التشريعات الوطنية أو السلطة المختصة أن تحدد الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية في حالة عدم مراعاة الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها .

١١- ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون مع الجهود الدولية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بسرعة ودون إبطاء، بقدر ما يتفق مع القانون الوطني، وذلك عن طريق :

(أ) جمع وتبادل المعلومات المتعلقة بالجرائم الجنائية، بما في ذلك الجرائم التي تضلع فيها شبكات دولية .

(ب) تعقب ومقاضاة الأشخاص الذين يشاركون في بيع الأطفال والاتجار بهم أو في استخدامهم أو تشغيلهم أو عرضهم في أنشطة غير مشروعة أو لأغراض الدعارة أو إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية .

(ج) حفظ سجل بأسماء مرتكبي مثل هذه الجرائم .

١٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تعتبر أسوأ أشكال عمل الأطفال التالية في عداد الجرائم الجنائية :

(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة .

(ب) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لأغراض الدعارة، أو إنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية .

(ج) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لمزولة أنشطة غير مشروعة، وخاصة إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة، والاتجار بتلك المواد، أو لمزولة أنشطة تستدعي حمل الأسلحة النارية أو غيرها من الأسلحة أو استخدامها بشكل غير قانوني .

١٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن إيقاع العقوبات، بما في ذلك، عند الاقتضاء، العقوبات الجنائية، عند ارتكاب انتهاكات للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أي نوع من أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية والقضاء عليه .

١٤- ينبغي للدول الأعضاء أن ترتقي أيضاً بسرعة ودون إبطاء تدابير علاجية جنائية أو مدنية أو إدارية أخرى، عند الاقتضاء، لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها كالإشراف الخاص على المنشآت التي تلجأ إلى أسوأ أشكال عمل الأطفال والنظر عند الاستمرار في عمليات الخرق هذه في سحب رخص التشغيل الممنوحة لها بشكل مؤقت أو دائم^(١).

١٥- يمكن للتدابير الأخرى الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها أن تشمل ما يلي :

- (أ) إطلاع وتوعية وتعبئة الجماهير العامة، بما في ذلك القيادات السياسية الوطنية والمحلية وأعضاء المجالس النيابية والسلطات القضائية .
- (ب) إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات المدنية وتوفير التدريب لها .
- (ج) توفير التدريب الملائمة للموظفين الحكوميين المعنيين، وبوجه خاص للمفتشين والموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين وكذلك لغيرهم من المهنيين ذوي العلاقة .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

(د) السماح بأن يحاكم مواطنو الدول الأعضاء الذين يرتكبون جرائم تنص عليها الأحكام الوطنية المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها فوراً في بلدانهم حتى في حالة ارتكابهم تلك الجرائم في بلد آخر .

(هـ) تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية والتحقق من كونها ملائمة وسريعة .

(و) تشجيع المنشآت على وضع سياسات لتعزيز أهداف الاتفاقية .

(ز) رصد أفضل الممارسات المتعلقة بالقضاء على عمل الأطفال والترويج لها .

(ح) الترويج للأحكام القانونية أو غيرها من الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال بمختلف اللغات أو اللهجات .

(ط) وضع إجراءات خاصة لبحث الشكاوى ووضع أحكام لحماية الأشخاص الذين يكشفون بصورة شرعية عن انتهاكات أحكام الاتفاقية ضد التمييز والأعمال الانتقامية، وتخصيص خطوط هاتية أو مراكز للمساعدة وتعيين محققين في الشكاوى .

(ي) اعتماد تدابير ملائمة لتحسين الهياكل الأساسية للتعليم وتدريب المعلمين من أجل تلبية متطلبات الفتيات والفتيان .

(ك) أن تأخذ برامج العمل الوطنية في حساباتها قدر الإمكان .

١- ضرورة استحداث الوظائف وتقديم التدريب المهني لأباء الأطفال الذين يعملون في ظل الظروف المشمولة بهذه الاتفاقية للكبار الذين ينتمون إلى أسر هؤلاء الأطفال .

٢- وضرورة إثارة وعي الآباء بمشكلة الأطفال الذين يعملون في مثل هذه الظروف .

١٦- ينبغي أن يكون التعاون الدولي المعزز و/ أو المساعدة الدولية المعززة فيما بين الدول الأعضاء من أجل حظر أسوأ أشكال العمل والقضاء عليها ليكملا الجهود الوطنية وأن يطورا وينفذ، عند الاقتضاء بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال ، ويجب أن يشمل مثل هذا التعاون الدولي و/أو المساعدة الدولية ما يلي :

- (أ) - تعبئة الموارد من أجل البرامج الوطنية والدولية .
- (ب) - المساعدة القانونية المتبادلة .
- (ج) - المساعدة التقنية بما في ذلك تبادل المعلومات .
- (د) - دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبرامج اجتناب الفقر والتعلم على صعيد عالمي ^(١) .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية " دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعة الإسلامية ص ٣٣ وما بعدها .

الكتاب السادس

الصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل في الدول العربية

تمهيد وتقسيم :

سوف نعرض في هذا الكتاب للصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل في الدول العربية وذلك على النحو التالي :

الصيغة الأولى : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت في مصر طبقاً للمواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة الثانية : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا .

الصيغة الثالثة : نموذج إخطار بالتعيين بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية.

الصيغة الرابعة : صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ من.

الصيغة الخامسة : تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل في فقده أو إتلافه طبقاً للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة السادسة : صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية العقدية .

الصيغة السابعة : صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطى الطالب مجلس الدولة طبقاً للمادة ١٠ ق ثالثاً من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

الصيغة الثامنة : طعن فى جزاء موقع على عامل بالقطاع العام وطلب تعويض طبقاً للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة التاسعة : طعن فى قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل فى فقده طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة العاشرة : طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة الحادية عشر : صحيفة استئناف حكم .

الصيغة الثانية عشر : صيغة أخرى لصحيفة استئناف .

الصيغة الثالثة عشر : تقرير باستئناف حكم رد قاضى .

الصيغة الرابعة عشر : مذكرة رفع استئناف فرعى .

الصيغة الخامسة عشر : صحيفة إدخال خصم فى الاستئناف .

الصيغة السادسة عشر : استئناف دعوى تعويض عن فصل تعسفى طبقاً للمواد ٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الصيغة السابعة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر .

الصيغة الثامنة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم .

الصيغة التاسعة عشر : طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة العشرون : مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة الحادية والعشرون : نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض .

الصيغة الثانية والعشرون : وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن .

الصيغة الثالثة والعشرون : دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع ريادة التصفية .

- الصيغة الرابعة والعشرون : دعوى رجوع المتبوع على تابعه .
- الصيغة الخامسة والعشرون : إقرار بقبض الوكيل أجره .
- الصيغة السادسة والعشرون : إقرار من الموكل بتخالفه مع وكيله .
- الصيغة السابعة والعشرون : إقرار باسترداد الوكيل ما أنفقته وفوائده .
- الصيغة الثامنة والعشرون : صيغة عقد عمل بحرى .
- الصيغة التاسعة والعشرون : صيغة عقد عمل جماعى طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- الصيغة الثلاثون : عقد عمل فردى تحت الاختبار .
- الصيغة الحادية والثلاثون : عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع .
- الصيغة الثانية والثلاثون : عقد عمل لإدارة مخبز .
- الصيغة الثالثة والثلاثون : عقد عمل لخفارة متجر .
- الصيغة الرابعة والثلاثون : عقد عمل للتدريس بمدرسة خاصة .
- الصيغة الخامسة والثلاثون : عقد عمل مع أجنبى .
- الصيغة السادسة والثلاثون : عقد عمل مع التدرج .
- الصيغة السابعة والثلاثون : عقد عمل^(١) .
- الصيغة الثامنة والثلاثون : حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية.
- الصيغة التاسعة والثلاثون : شهادة خبرة لأحد الأطباء.
- الصيغة الأربعون : عقد عمل.

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت - ويتضمن شرح تفصيلى لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " .

الصيغة الأولى

نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت في مصر طبقاً للمواد

٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

ميرم بين كل من :

١- (صاحب العمل) طرف أول

٢- (العامل) طرف ثاني

البند الأول - ارتضى الطرف الأول أن يعمل الطرف الثانى لديه بصفته
.....

وللطرف الأول الحق فى نقله إلى عمل آخر فى أى مكان آخر تحت إدارته
حسب ما تقتضيه دواعى العمل دون اعتراض منه بالشروط المبينة فيما بعد .

البند الثانى - يسرى هذا العقد ابتداء من سنة ١٩
على أن يعتبر الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة أقصاها ثلاثة شهور من
تاريخ استحاقه بالعمل . فإذا حاز رضاء الإدارة خلال مدة الاختبار يسرى
العقد لمدة غير محددة .

البند الثالث - قبل الطرف الثانى أن يكون اجره الإجمالى
شاملاً لعلاوة الغلاء القانونية .

البند الرابع - من المتفق عليه بين الطرفين ان الأجر المبين فى البند السابق
هو كل ما يتقاضاه الطرف الثانى من أجر .

البند الخامس - يقرر الطرف الثانى أنه أطلع على لائحة وتعليمات نظام
العمل الداخلى الخاصة بالمؤسسة (الطرف الأول) وقبل الخضوع لحكامها
دون أى تحفظ أو اعتراض كما يتعهد من الآن باتباع كافة القواعد والتعليمات

التي يضسها الطرف الأول مستقبلاً تطبيقاً لأحكام القوانين وتعتبر أحكام
اللائحة الداخلية والتعليمات جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد بحيث تعتبر مخالفتها
أو مخالفة أى حكم فيها مخالفة لأحكام العقد وإخلال بالالتزامات الجوهرية
الناشئة عنه تعطى للطرف الأول الحق فى اعتبار العقد مفسوخاً بلا حاجة
إلى تنبيه أو إنذار لو أى إجراء قضائى^(١).

البند السادس - كاف ما لم يذكر فى هذا العقد يخضع لأحكام القانون العام
والقوانين الخاصة بشئون العمال القائمة والمعمول بها أو التى تصدر معجلة
أو مكملتها .

وتحرر هذا العقد من نسختين لكل من طرفيه نسخه .

تحريراً فى سنة ١٩ .

الطرف الثانى

الطرف الأول

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم
١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثانية

نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا

تم الاتفاق بين الموقعين على هذا :

- ١- شركة
- ٢- (اسم الموظف) المولود فى بمدينة ورقم التأمين الاجتماعى الخاص به هو ويقيم بـ :
- ١- يعين الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة ويحق لأى من الطرفين خلال هذه المدة فسخ هذا العقد طبقاً للتشريع السارى بدون أى تعويض من أى نوع كان.
- ٢- يسرى هذا العقد ابتداء من
- ٣- يعمل الطرف الثانى بصفة رقم الوظيفة
- ٤- يحصل الطرف الثانى على مرتب شهرى قدره
- ٥- يقرر الطرف الثانى أنه لا يعمل فى لية متشاة أخرى وغير مرتبط بأى عمل آخر .
- ٦- يتعهد الطرف الثانى بالقيام بالأعمال التى يعهد بها إليه على وجه مرضى وطبقاً لأحكام قانون العمل واتفاقية العمل الجماعية المتعلقة .
- ٧- يتعهد الطرف الثانى بالالتزامات بمراعاة العرف واللوائح المطبقة بالشركة .
- ٨- يحق للطرف الأول إذا استدعت الحاجة أن يعهد للطرف الثانى بمزاولة وظيفته المذكورة لو فى أية وظيفة مماثلة فى أى من فروع الشركة مع

الاحتفاظ بأقدميته في العمل دون أن يحق له المطالبة بأى تعويض أو بفسخ العقد .

٩- تحدد مهلة الإنذار بـ شهر والتي يلتزم كل من الطرفين بمراعاتها في حالة فسخ هذا العقد .

١٠- في حالة عدم مراعاة أى من الطرفين لمدة مهلة الإنذار ، يلزم الطرف المخالف أن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً يعادل الأجر المستحق عن مدة مهلة الإنذار^(١).

١١- لا تسرى المادتين ٩ ، ١٠ في حالة فصل الطرف الثانى لارتكابه خطأ جسيماً .

١٢- كل تعديل فى أحد المواد السابقة موضع إخطار كتابي سابق فى صورة ملحق لهذا العقد .

تحرر من نسختين بيد كل طرف صورة .

الطرف الثانى

الطرف الأول

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " التعليق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٧٦ وما بعدها .

الصيغة الثالثة

نموذج إخطار بالتعيين^(١)

بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية

..... أسم الشركة
 اسم الموظف
 العنوان
 رقم التأميم الاجتماعى
 الوظيفة
 القسم
 المرتب
 تاريخ ابتداء العمل
 أقبل العمل طبقاً للشروط السابقة^(١) س.

توقيع الموظف

(١) يكتب فى الولايات المتحدة بإخطار الموظف بالتعيين والحصول على توقيعه على هذا الإخطار ويعتبر ذلك بمثابة تعاقد . أما عقود العمل التى تتضمن شروطاً خاصة فلا تبرم عادة إلا فى وظائف الإدارة العليا .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت - ويتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها فى القوانين المصرية والعربية " .

الصيغة الرابعة

صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار

الفصل

طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ مدني

أنه في يوم الموافق/.. الساعة

بناء على طلب السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع

..... قسم محافظة ومحلته المختار مكتب الأستاذ

..... المحامي الكائن

أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى مقر :

السيد/ ومهنته ومقر عمله رقم شارع

قسم محافظة مخاطباً

وأعلنته بالآتي

بموجب عقد عمل مؤرخ/.. غير محدد المدة مبرم فيما بين الطالب

والمعلن إليه ، التحق الأول بالعمل لدى الثاني في أعمال بأجر

شهري قدره جنيها ، ويتاريخ/.. قام المعلن إليه بفصل

الطالب بدون مبرر ، وقبل الرجوع إلى اللجنة الثلاثية حسبما تقتضي به

المواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، فتقدم

الطالب بتاريخ/.. بطلب إلى مكتب عمل ولما لم يتمكن من

التوفيق وإزاء إصرار المعلن إليه على موقفه بفصل الطالب فصلاً تعسفياً ،

فقد أحال المكتب الأوراق إلى محكمة شئون العمال الجزئية للفصل في طلب

وقف تنفيذ قرار الفصل ، فقيدت لديها برقم لسنة مستعجل

، وبجلسة/... قضت بوقف تنفيذ قرار المعلن إليه الصادر بفصل الطالب وإلزامه بأن يؤدي للطالب مبلغا يعادل أجره بواقع جنيتها شهرياً من تاريخ الفصل المنوه عنه وحتى الفصل في الطلبات الموضوعية ، وحددت جلسة/... لنظر تلك الطلبات وكلفته بإعلان المعلن إليه بها .

وإذ تنص المادة ٤٣ من القانون المشار إليه على أن تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، وتقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوماً ولا يمنحها إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل . كما نصت المادة ٤٧ منه على أن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها . وجرى للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً . مفاد ما تقدم ، أن الطالب وقد تم فصله بدون مبرر وقبل الرجوع إلى اللجنة الثلاثية ، فإنه يستحق مقابل الإجازة السنوية مبلغ جنيتها ، وتعويضاً يقدره بمبلغ وذلك مراعاة لنوع العمل ومقدار الضرر الذي حاق به والتمثل في وأيضاً مدة خدمته والعرف الجاري ويركن في إثبات عناصر التعويض لكافة الطرق المقررة قانوناً بها في ذلك شهادة الشهود^(١).

(١) نظرد . عبد الفتاح مراد - كيف تكتب بحثاً أو رسالة في البرمجة والبرمجيات - شرح للأصول العلمية لإعداد وتنفيذ برامج الكمبيوتر - ص ٤٥ وما بعدها .

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت إلى مقر عمل المعن إليه أعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام المحكمة الجزئية المختصة بشئون العمال الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم للموافق الساعة لىسمع الحكم بإلزامه بأن يؤدى للطالب مبلغ جنيها تعويضا عن الفصل التعسفى ، ومبلغ جنيها مقابل الإجازة السنوية ، والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة^(١) .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولاجل العظم ،،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن - التعليق على التصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وأراء الفقه المقارن وذلك في مادة علم " الجزء الثالث ص ٩٦ وما بعدها .

الصيغة الخامسة

تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل في فقدته أو إتلافه

طبقا للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

السيد مدير مديرية القوى بـ

بعد التحية ،،

مقدمة المقيم برقم شارع قسم محافظة
بموجب عقد مؤرخ .../.../.... مبرم فيما بين الطالب والسيد /
صاحب محل التحق الأول لدى الثانى فى أعمال بأجر
شهرية قدره جنيتها وقد نسب صاحب العمل للطالب أنه تسبب فى
فقد وبأن ذلك كان ناشئا عن خطأ منه ، وبعد إجراء التحقيق عن
هذه الواقعة أخطره بتاريخ .../.../.... بمسئوليته عن ذلك وأنه عملا بأحكام
المادة ٧٣ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ، يتعين
خصم قيمة هذه الأشياء وقدرها جنيتها من أجره بواقع
جنيتها شهريا على أن يبدأ الاقتطاع اعتبارا من أول شهر سنه
..... وهو الشهر التالى للإخطار ، ثم بدأ بالفعل فى اقتطاع هذا المبلغ .

ولما كان الثابت من التحقيقات التى أجريت فى شأن الواقعة أن تقدير صاحب
العمل جاء مغاليا فيه إلى درجة كبرىه إذ لا تتعدى قيمة ما لحقه من أضرار
مبلغ جنيتها .

ولما كان عمال المنشأة لا يتجاوز عددهم خمسين عاملا ، فتختص اللجنة
الثلاثية المنصوص عليها بالمادة ٧٣ من القانون المشار إليه بنظر هذا
التظلم.

لذلك

يلتمس للطالب إحالة هذا التظلم إلى اللجنة المختصة لتعديل التقدير إلى مبلغ جنيتها مع إلزام المتظلم ضده بأن يرد للطالب المبلغ الذى اقتطعه من أجرة دون وجه حق^(١).

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل فى مصر والدول العربية " ص ١٠٣ وما بعدها .

الصيغة السادسة

صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية العقدية

أودعت هذه الصحيفة بقلم كتاب محكمة القضاء الإدارى بمحافظة
 فى يوم الموافق-...-.... و قيدت برقم لسنة ق
 ، من الأستاذ المحامى الكائن مكتبه بصفته وكيلًا عن
 السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع قسم
 محافظة بموجب التوكيل رقم لسنة
 توثيق .

ضد

السيد/ بصفته ومقره

الموضوع

بموجب عقد توريد مؤرخ /.. /.. اتفق المدعى عليه مع الطالب على
 أن يقوم الأخير بتوريد معدات عبارة عن للجهة الإدارية التى يمثلها
 ، و ذلك لقاء ثمن قدره جنيها ، دفع منه عند التعاقد مبلغ
 جنيها ، و مبلغ جنيها فور توريد نصف الكمية وفقا لما تضمنه العقد
 ، على أن يتم الوفاء بباقى الثمن و قدره جنيها عند توريد باقى
 الكمية مستوفية كافة المواصفات التى نص عليها العقد، و إذ قام الطالب بذلك
 وقررت اللجنة المختصة بمطابقة باقى الكمية للمواصفات المقررة وتحرر
 محضرا متضمنا التسليم ، ومع ذلك لم يتم الوفاء بباقى الثمن .

ولما كان المقرر قانونا أن التنفيذ العينى يسرى على العقود الإدارية سريانه
 على العقود المدنية ، وكان الطالب قام بتنفيذ كافة الالتزامات التى تعهد بها
 قبل الجهة الإدارية التى يمثلها المدعى عليه ، ومن ثم يحق الرجوع عليه

بالتفويض العيني وذلك بإلزامها بأن تدفع للطالب باقى الثمن و قدره

جنيتها و الفوائد القانونية بواقع

.....% من تاريخ المطالبة القضائية .

ويركن الطالب فى إثبات دعواه لنسخة العقد الإدارى مالف البيان و محاضر التسليم .

بناءً عليه

يلتمس الطالب الحكم بإلزام المدعى عليه بصفته بأن يدفع للطالب باقى الثمن المستحق^(١) له وقدرهجنيتها و الفوائد القانونية بواقع% من تاريخ المطالبة القضائية و حتى تمام السداد ، مع إلزام المصاريف و مقابل لتعاب المحاماة و شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة^(٢) .
مع حفظ كافة الحقوق ..

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قانون التجارة المصرى الجديد " ص ٩٨ وما بعدها.

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة فى العلوم الاجتماعية - وتشمل العلوم السياسية ، الخدمة الاجتماعية ، التربية والتعليم ، الإدارة العامة ، والعلوم الاقتصادية والتجارية والإحصاء والعدلات والتقاليد " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة السابعة

صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطي الطالب مجلس الدولة

طبقاً للمادة ١٠ ق ثالثاً من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

أودعت هذه الصحيفة بقلم كاتب المحكمة الإدارية لوزارة في يوم
..... للموافق/..../ و قيدت برقم لسنة ق ، من
الأستاذ المحامي الكائن مكتبه بصفته وكيلًا عن السيد/
..... الموظف بـ التابعة لوزارة المقيم برقم
شارع قسم محافظة بموجب التوكيل رقم
لسنة توثيق

ضد

السيد وزير بصفته ومقره قلم قضايا الحكومة الكائن

الموضوع

يعمل الطالب بوظيفة بمصلحة التابعة لوزارة
بالمستوى منذ/..../ وتشهد بكفائته كافة تقاريره السنوية ، وإذ
أودع التقرير السنوي الخاص به عن عام وكان بدرجة وما
أن أعلن به الطالب فقد تظلم منه في/..../ خلال الأجل المقرر قانوناً ،
ولما لم تجبه الإدارة إلى طلبه بتعديل هذا التقرير ، وأصدرت بتاريخ
..../..../ حركة ترقييات لم تشملته وتخطته فيها وألغت محله في الترقية
السيد/..... الذي يعمل بوظيفة بذات جهة العمل التي يتبعها
الطالب ، فقد بادر الأخير بالتظلم من قرار تخطيه في الترقية إلى الجهة
الإدارية الرئاسية للجهة التي يعمل بها بتاريخ/..../ إلا أنها رفضت هذا

الستظلم بتاريخ/.../.... وقبل انقضاء ستين يوما على قرار الرفض ، تقدم الطالب بتاريخ/.../.... إلى هيئة المساعدة القضائية بمحكمة القضاء الإداري بطلب لإغفائه من رسوم الدعوى و إذ لجيب إلى طلبه في/.../.... فأقسام دعواه المائلة، و من ثم تكون قد أقيمت في الميعاد لما هو مقرر قانونا من أنه يترتب على طلب المساعدة للقضائية ذات الأثر المترتب على التظلم الإداري^(١) من حيث قطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء وأن هذا الأثر يظل قائما ويقف سريان الميعاد لحين صدور للقرار في الطلب سواء بالقبول أو الرفض .

لما كان ما تقدم ، وكان الثابت من ملف خدمة الطالب و من تقاريره السنوية أنه أحق بالترقية لأنه

بناء عليه

يلتمس الطالب الحكم بقبول الدعوى شكلا و في الموضوع بإلغاء القرار رقم لسنة الصادر من فيما تضمنه من تخطيه في الدرجة و بأحقته في الترقية إليها مع كافة الآثار المترتبة على ذلك . إلزام المدعى عليه المصاريف و مقابل أتعاب المحاماة و شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة . مع حفظ كافة الحقوق .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها " ص ٩٠ وما بعدها .

الصيغة الثامنة

طعن في جزاء موقع على عامل بالقطاع العام و طلب تعويض

طبقاً للمواد ٥٨ إلى ١٢٢، ٧٥ من قانون العمل

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

مجلس الدولة - المحكمة التأديبية

أودعت هذه الصحيفة بقلم كتاب المحكمة التأديبية بـ في يوم
..... الموافق/..../ و قيدت برقم لسنة ق ، من
الأستاذ المحامي الكائن مكتبه بصفته وكيلًا عن السيد/
..... الغامل بشركة المقيم برقم شارع قسم
..... محافظة و ذلك بموجب التوكيل رقم لسنة
توثيق

ضد

السيد رئيس مجلس إدارة شركة بصفته و مقرها

الموضوع

بموجب عقد عمل مؤرخ/..../. للتحق الطالب بالعمل في شركة
التي يمثلها قانونا المدعى عليه ، في وظيفة و ظل يقوم بواجبات
وظائفه على خير وجه ، و بتاريخ/..../. فقدت بعض المهمات التي
كانت في عهد الطالب و هي عبارة عن وعلى اثر ذلك أجزت
الشركة تحقيقاً لم يسفر عن إسناد الواقعة للطالب و بالرغم من ذلك أوقعت
عليه بتاريخ/..../. جزاء يتمثل في مع إيلاغ الشرطة بذلك
وأخطرته بهذا الجزاء بتاريخ/..../. ولما كانت النيابة العامة قررت

بحفظ التحقيق الذى تناول الواقعة وفقا للشهادة الرسمية المؤرخة .../.../....
والمودعة حافظة مستندات الطالب^(١) .

وكان المقرر قانونا ، أن القرار التالىبى شأنه شأن أى قرار إدارى آخر يجب أن يقوم على سبب يبرره ورقابة للقضاء الإدارى على هذه القرارات ، و هى رقابة قانونية غايتها التعرف على مدى مشروعيتها من حيث مطابقتها للقانون نصا وروحا ، فإذا كان الثابت من الأوراق أن السبب الذى بنى عليه القرار وروحا ، فإذا كان الثابت من الأوراق أن السبب الذى بنى عليه القرار المطعون فيه - و هو اتهام الطالب بالاستيلاء على المهمات سائلة البيان - غير قائم فى حق الطالب من واقع للتحقيقات التى قامت بها الشركة والشرطة والنيابة العامة والتى خلت تماما من ثمة دليل يعزز هذا الاتهام مما أدى بالنيابة العامة إلى الأمر بعدم وجود وجه لاقامة الدعوى الجنائية لعدم معرفة الفاعل ، فإن القرار المطعون فيه يكون قد استخلص النتيجة التى أقيم عليها من وقائع لا تؤدى إلى ذلك مما يجعله مشوبا بمخالفة للقانون واجبا للإلغاء طالما أن الواقعة التى جوزى عنها الطالب تأديبا هى بذاتها التى تناولتها النيابة العامة بالتحقيق والتى انتهت فى شأنها بعدم ثبوتها قبله .

ولما كان من شأن القرار المطعون فيه الإساءة إلى الطالب ماديا وأدبيا إذ لوث سمعته بين زملائه وعشيرته نتيجة التسرع وعدم التروى فى إصداره رغم براءة الطالب وعدم مسؤوليته ، وهو ما يتوفر به ركن الخطأ فى حق الشركة و يلزمها تعويض الطالب عن هذا الضرر ويقرر بمبلغ

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية فى ٧٢ عاما منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب عمل .

بناء عليه

يطعن الطاعن قبول الطعن شكلا وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر من المدعى عليه بصفته بتاريخ/..../.... والمتضمن مجازاة الطالب بـ واعتباره كأن لم يكن ، وإلزامه بصفته بأن يدفع للطالب مبلغ جنّـيها على سبيل التعويض مع المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفذ المعجل بلا كفالة^(١) .

مع حفظ كافة الحقوق ،،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية " ص ٧٨ وما بعدها .

الصيغة التاسعة

طعن في قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل في فقد

طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنه في يوم الموافق/..../... الساعة

بناءً على طلب السيد / العامل المقيم برقم شارع قسم

..... محافظة ومطه المختار مكتب الأستاذ المحامي

الكائن

أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ ومهنته ومقر عمله برقم شارع

قسم محافظة مخاطباً

وأعنته بالآتي

بموجب عقد عمل مؤرخ/..../... غير محدد المدة مبرم فيما بين الطالب

والمعلن إليه ، التحقق الأول بالعمل لدى الثاني في أعمال قيادة السيارات بأجر

شهري قدره جنيهاً، وبتاريخ/..../... وثبات نقل بضائع ومهمات

انحرفت عجله القيادة من الطالب مما أدى إلى اصطدام السيارة المملوكة

للمعلن إليه بـ مما أدى إلى جنيهاً ، وبدأ اعتباراً من أول

شهر سنة في اقتطاع مبلغ جنيهاً شهرياً يعادل

أجر خمسة أيام عملاً بنص المادة ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣ .

وإذا نظلم من هذا التقدير أمام اللجنة المختصة عملاً بحقه المقرر بموجب

الفقرة الثانية من المادة ٨٦ من القانون سالف البيان ، فأصدرت قرارها

المطعون فيه بتاريخ/.../.... ونص على ومن ثم يكون قد صدر بالمخالفة للواقع وللثابت في الأوراق وهو أدى بالطالب إلى الطعن عليه عملاً بنص الفقرة الثالثة من ذات المادة وذلك للأسباب الآتية فضلاً عن الأسباب الأخرى التي سوف يتقدم بها الطالب أمام المحكمة عند نظر الطعن. ولما كان الطعن قد أقيم خلال عشرة أيام من تاريخ القرار المطعون فيه ومن ثم يكون مقبولاً شكلاً .

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت إلى مقر عمل المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة شئون العمال الجزئية الدائرة بمقرها للكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علناً في يوم الموافق/.../.... الساعة لسمع الحكم بقبول الطعن شكلاً^(١) وفي الموضوع بتعديل القرار المطعون فيه إلى مبلغ جنيتها مع إلزام المعلن إليه بأن يرد للطالب المبلغ الذي اقتطع دون وجه حق والذي تجاوز به المعلن إليه التقدير الذي تقضى به المحكمة وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

مع حفظ كافة الحقوق ،،

ولأجل العلم ،،،

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " كيف تكتب بحثاً أو رسالة في التاريخ والجغرافية العلة والعلم المتصلة بهما " ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة العاشرة

طالب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمادة ٧١ من قانون العمل

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

السيد رئيس مكتب علاقات العمل بـ

بعد التحية ،،

مقدمه المقيم برقم شارع قسم محافظة
بموجب عقد عمل مؤرخ /../... مبرم فيما بين الطالب والسيد /
صاحب محل للتحق الأول لدى الثانى فى أعمال /../... بأجر
شهري قدره جنيه ، ويتاريخ /../... قرر صاحب العمل سالف
الذكر فصل الطالب من عمله ومنعه عن مباشرته بغير مبرر وذلك بموجب
قرار شفوى .

وإذ تنص المادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون
العمل على أن للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف
تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى
دائرتها مقر العمل خلال مدة لا تجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب
العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية
النزاع ودياً ، فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا
تجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى
يقع فى دائرتها محل العمل أو قاضى المحكمة الجزئية المختصة بشئون
العمال فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم .

ولما كان قرار قد تم بتاريخ /../... بدون مبرر .

لذلك

يلتمس الطالب اتخاذ ما يلزم قانونا لوقف تنفيذ قرار فصله وإلزام صاحب العمل بأن يؤدي له مبلغا يعادل أجرة^(١) من تاريخ فصله حتى الفصل في الدعوى الموضوعية ما لم يتم إعادته إلى عمله وصرف أجره منذ تاريخ الفصل^(٢).

تحريرا فى ٠٠/٠٠/٠٠٠٠

لطالب

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية " ص ٤٥ وما بعدها.

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحادية عشر

صيغة استئناف حكم

أنه في يوم الموافق/..../ الساعة

بناءً على طلب السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع قسم محافظة و محله المختار مكتب الأستاذ المحامي الكائن

أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع قسم محافظة مخاطباً

وأعلنته بالآتي

أقام المعلن إليه الاستئناف رقم لسنة ق أمام محكمة استئناف الدائرة عن الحكم رقم لسنة مدنى كلى ضد الطالب لبتغاء الحكم بـ و لما كان يحق قانوناً للطالب رفع استئناف فرعى دون التقيد بالمواعيد والإجراءات المقررة للاستئناف الأولى ، فإنه قام برفع استئناف فرعى بموجب مذكرة تقدم بها بجلسة/..../ و أثبتت بمحضرها ^(١).

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من مذكرة الاستئناف الفرعى المشار إليه و كلفته بالحضور أمام محكمة استئناف الدائرة بمقرها للكائن بشارع

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

و ذلك بجلستها المنعقدة علنا في يوم الموافق/../... الساعة
 ليسمع الحكم — مع إلزامه المصاريف عن درجتى
 المتقاضى شاملة مقابل أتعاب المحاماة^(١) .
 مع حفظ كافة الحقوق ،
 ولأجل العلم ،،،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها " .

الصيغة الثانية عشر

صيغة أخرى لصيغة استئناف

أنه فى يوم الموافق/... الساعة
 بناء على طلب السيد/ و مهنته المقيم برقم شارع
 قسم محافظة ومطه المختار مكتب الأستاذ
 المحامى الكائن
 أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :
 السيد/ و مهنته/... المقيم برقم شارع قسم
 محافظة مخاطباً

وأعلنته بالآتى

أقام الطالب الدعوى رقم لسنة مدنى كلى ضد
 المعلن إليه بطلب إلزامه بأن يدفع له مبلغ جنيها تعويضا له عن
 الأضرار التى حافت به بسبب و بجلسة/... قضت محكمة
 أول درجة بإلزام المعلن إليه بأن يدفع للطالب مبلغ جنيها ، وإذ لم
 يرتض المعلن إليه هذا القضاء فقد طعن عليه بالاستئناف رقم لسنة
 ق استغاء الحكم بإلغاء الحكم سالف البيان ورفض الدعوى . وإزاء
 ذلك ، فقد أقام الطالب استئنافاً فرعياً بمذكرة قدمت بجلسة/... فى
 مواجهة المعلن إليه فتأجل نظر الاستئناف لجلسة/... لتبادل المذكرات
 ، وبالجلسة الأخيرة لم يحضر المعلن إليه ، ورغبة من الطالب فى الفصل
 فى الاستئناف فلم يتركه للشطب .

و لما كان المقرر قانوناً ، أنه يحق للمستأنف عليه أن يطلب الحكم برفض
 الاستئناف و لو فى غيبة المستأنف دون إعلان الأخير بهذا الطلب ما لم يكن

المستأنف عليه قد تقدم بطلب أمام الاستئناف فحينئذ يتعين عليه إعلان
المستأنف بطلب رفض الاستئناف .

و إذ قررت المحكمة التأجيل لجلسة/.. ليعلن الطالب المعلن إليه
بطلب رفض الاستئناف .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه
وأعلنه بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف
الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا
في يوم الموافق/.. الساعة سماع الحكم برفض
الاستئناف رقم/.. ... لسنة ق المقام من المعلن إليه ضد الطالب
مع إلزامه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة^(١) .
مع حفظ كافة الحقوق ،
ولأجل العلم ،،،

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد ' برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية
والعربية ' .

الصيغة الثالثة عشر

تقرير باستئناف حكم رد قاضي

محكمة..... الابتدائية

انه فى يوم الموافق/..../ الساعة

أمامى أنا أمين عام محكمة

حضر السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع قسم

..... محافظة ومحلته المختار مكتب الأستاذ المحامى

الكائن

وقرر بما يلى

أقام الطالب الدعوى رقم لسنة ضد السيد/..... بطلب

الحكم ولما تبين للطالب توافر أسباب الرد للسيد القاضى^(١)

والتي تتمثل فى وكان من شأنها أن تجعله يميل إلى خصم الطالب

مما اضطره إلى طلب رده ، ونظر الطلب أمام المحكمة الابتدائية الدائرة

..... وبعد إجراء التحقيق ، أصدرت بجلسة/..../ الحكم التالى :

وإذ جاء هذا الحكم مجحفا بحقوق الطالب ، فإنه يستأنفه للأسباب الآتية :

وقم حافظة مستندات طواها على

وأقبل المحضر فى تاريخه عقب إثبات ما تقدم حيث كانت الساعة ..

..... وجارى إرسال هذا التقرير وملف الرد إلى محكمة الاستئناف .

المقرر أو ككتب المحكمة

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " إدارة المحاكم فى مصر والدول العربية " ص ١٠١ وما بعدها .

الصيغة الرابعة عشر

مذكرة رفع استئناف فرعى

يرفع السيد/ و مهنته المقيم برقم شارع
قسم محافظة و محله المختار مكتب الأستاذ
المحامى الكائن بموجب هذه المذكرة استئنافا فرعى .

ضد

السيد/ و مهنته المقيم برقم شارع قسم
..... محافظة
وذلك عن الحكم رقم لسنة منى كلى الصادر
بتاريخ/..../.... والذى قضى بما يلى :

الوقائع

أقام الطالب الدعوى رقم لسنة منى كلى ضد
المستأنف عليه فى الاستئناف المائل بطلب الحكم بأحقته للمنشآت والمباني
التي أقامها الأخير المبيتة بصحيفة افتتاح الدعوى المشار إليها ، مستحقة
الإزالة حسبما يقرها الخبير الذى يندب لذلك ، قولا بأنه بموجب عقد مؤرخ
...../...../..... لشترى الأرض التى أقيمت عليها تلك المنشآت من السيد/.....
و بتاريخ/..../.... رفع دعوى بصحة ونفاذ هذا العقد قيدت برقم
لسنة منى كلى وتم تسجيل صحيفتها بتاريخ/..../....
وبجلسة/..../.... قضت المحكمة برفض الدعوى فبادر الطالب باستئناف
هذا الحكم بالاستئناف رقم لسنة ق، وبعد صدور حكم الرفض
سالف البيان ، قام البائع له ببيع ذات الأرض للمستأنف عليه بتاريخ
...../...../..... فشىد المباني والمنشآت المشار إليها ، وبعد ذلك وبتاريخ

.../.../... قضت محكمة الاستئناف بإلغاء حكم الرفض وبصححة ونفاذ عقد البيع فيأدر الطالب بالتأشير به على هامش تسجيل صحيفة دعوى صحة و نفاذ العقد ، وبذلك تكون الملكية قد انتقلت إليه منذ تاريخ تسجيل هذه الصحيفة ، نثبت المحكمة خبيراً المعينة عين النزاع وتقدير قيمة المواد وأجر العمل فيها وكذلك تقدير قيمة العقار بما زاد عليه من بناء على أساس أن الطالب هو المالك للأرض وأن المستأنف عليه أقام البناء عليها بحسن نية ، ويعد أن قدم الخبير تقريره أصدرت المحكمة بجلسة/.../... الحكم التالي :

ولم يرتض المستأنف عليه هذا القضاء ، فقد طعن عليه بالاستئناف رقم لسنة ق طالباً تعديل الحكم للمستأنف والقضاء بتثبيت ملكية الطالب للمباني مقابل ثمن قدره جنيتها بدلاً من الثمن المقضى به .
و لما كان الحكم المستأنف جاء مجحفاً بحقوق الطالب ، فانه يطعن عليه بالاستئناف للأسباب التالية

أسباب الاستئناف

السبب الأول : مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه :

أقام الحكم المستأنف قضاءه بإلزام الطالب بأن يدفع للمستأنف عليه مبلغ جنيتها على سند من القول باعتبار الأخير حسن النية عندما أقام المبنى على أرض الغير لأنه عندما اشترى الأرض كان قد قضى برفض دعوى صحة ونفاذ عقد البيع الصادر فان تسلمها وأقام بناء عليها فانه يكون حسن النية ، وهذا من الحكم خطأ في تطبيق القانون ومخالفة لأحكامه ، لأن المقرر قانوناً أن عقد البيع لا ينحل بالإرادة المنفردة ويحق للمشتري رفع دعوى بصحته ونفاذه ليقوم الحكم الصادر فيها مقام التصديق على توقيع السبائع ، ومتى سجلت صحيفتها قبل تسجيل أى من التصرفات الصادرة من

الأخير ، فإن هذا التسجيل يظل قائماً ومنتجاً كافة آثاره القانونية متى صدر حكم نهائى بصحة ونفاذ العقد وتم التأشير به على هامش تسجيل الصحيفة ، بحيث أن قضت محكمة أول درجة برفض الدعوى فاستأنف المدعى هذا الحكم ثم قضى له بإلغاء الحكم المستأنف وبصحة ونفاذ عقد البيع وقام بالتأشير به على نحو ما سلف ، خلصت له الملكية منذ تاريخ تسجيل الصحيفة ، مفاد ذلك أن المستأنف عليه عندما أقام المبانى كان يعلم ولو افتراضاً بأن ملكية الطالب ترتد إلى تاريخ تسجيل صحيفة دعواه وهو ما يتحقق به سوء نيته ، ومن ثم لا يستحق قيمة المبانى إلا مستحقة الإزالة ، إذ يعتبر البانى سيئ النية إذا كانت هناك دعوى استحقاق ، وكان المقرر أن دعوى صحة ونفاذ عقد البيع^(١) هى دعوى استحقاق مآلاً . لما كان ما تقدم . فإن الحكم المستأنف وقد خالف هذا النظر يكون مشوباً بمخالفة القانون والخطأ فى تطبيقه.

المسبب الثلقى : الإخلال بحق الدفاع :

مع الافتراض جدلاً ، باعتبار المستأنف عليه حسن النية ، فقد جاء تقدير التعويض الذى حدده الخبير المنتدب مغالى فيه إلى حد كبير ، ويبين من تقرير الخبير الاستشارى المقدم من الطالب لمحكمة الدرجة الأولى أن حقيقة التقدير الذى تم وفقاً للحكم التمهيدى الصادر من هذه المحكمة يبلغ.....جنيتها ، ومع ذلك التفتت المحكمة عن هذا التقرير وطرحته ، وهو ما يجعل حكمها مشوباً بالإخلال بحق الدفاع .

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قوانين الأمن الصناعى والتعبئة العامة والطوارئ وجرائم الحريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٢٤ وما بعدها .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبيدها الطالب بجلسات المرافعة ^(١).

بناءً عليه

يلتمس الطالب قبول الاستئناف شكلاً وفى الموضوع بتعديل الحكم المستأنف بقصر مبلغ التعويض المقضى به على مبلغجنيتها مع إلزام المستأنف عليه المصاريف و مقابل أتعاب المحاماة عن الدرجتين ، مع حفظ كافة الحقوق .

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد * التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ * ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الخامسة عشر

صيغة إدخال خصم في الاستئناف

أنه في يوم الموافق/.. الساعة
 بناء على طلب السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع
 قسم محافظة و محله المختار مكتب الأستاذ
 المحامي الكائن
 أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :
 السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع قسم
 محافظة مخاطبا

وأعنته بالآتي

أقام الطالب الاستئناف رقم لسنة ق ، ضد بطلب
 وإذا كان المعلن إليه خصما حقيقيا أمام محكمة الدرجة الأولى ولم يختصمه
 الطالب سهوا ، فقد قررت المحكمة بجلسة/.. تأجيل نظر الاستئناف
 لجلسة/.. لإدخال المعلن إليه خصما فيه .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه
 وأعنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف
 الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا
 في يوم الموافق/.. الساعة لسماع الحكم بقبول
 الاستئناف شكلا وفي الموضوع، مع إلزام المستأنف عليهم
 المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .
 مع حفظ كافة الحقوق ، ولأجل العلم ..

الصيغة السادسة عشر

استئناف دعوى تعويض عن فصل تعسفي طبقاً للمواد

٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنا في يوم الموافق/... الساعة
 بناء على طلب السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع
 قسم محافظة ومطله المختار مكتب الأستاذ
 المحامي الكائن
 أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :
 السيد/ و مهنته المقيم برقم شارع قسم
 محافظة مخاطباً

وأعلنته بالآتي

أقام الطالب الدعوى رقم لسنة مننى كلى ضد
 المعلن إليه بطلب إلزامه بدفع مبلغ جنياً على سبيل التعويض
 الجابر لكافة الأضرار المادية والأدبية^(١) التي حاقّت بالطالب بسبب الفصل
 التعسفي ، وقدم الطالب بالأدلة المؤيدة لهذا الطلب والتي تبين عناصر
 التعويض وركن الطالب إليها في إثبات دعواه بصفة أصلية ، واحتياطياً بحالة
 الدعوى للتحقيق لإثبات ما ترى المحكمة إثباته منها وبجلسة/...
 أصدرت محكمة الدرجة الأولى الحكم التالي:
 وإذ أجاب الحكم المستأنف بعض الطلبات التي تضمنتها صحيفة الدعوى
 ورفض ما عداها، فإن الطالب يطعن عليه بالاستئناف للأسباب التالية :

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة العولمة والأقلمة" ص ٤٥ وما بعدها .

أسباب الاستئناف

السبب الأول : مخالفة القانون والقصور في التسبيب :

المقرر قانوناً أنه متى تحققت المحكمة من توافر أركان المسؤولية ، من خطأ وضرر وعلاقة سببيه ، كان عليها أن تصدر حكماً ، أن كان مبنى الدعوى المسؤولية العقدية بالتنفيذ العيني أن كان ممكناً وإلا استحال هذا التنفيذ إلى تنفيذ بطريق التعويض، وإن كان مبنى الدعوى المسؤولية التقصيرية ، كان عليها أن تقضى للمضروب بتعويض جابر لما حاق به من ضرر وناط بها المشروع تحصيل عناصر الضرر حتى تقضى على هديها بالتعويض الذى من شأنه جبر كل عنصر من تلك العناصر التى جاء للمضروب بها ولا يجوز لها استبعاد أحد العناصر دون أن تبين السبب الذى ترى معه أنه ليس من عناصر الضرر لأنها فى هذه الحالة تفصل فى مسألة من مسائل القانون فإن استبعدت عنصراً دون تسبيب كان حكمها مشوباً بمخالفة القانون والقصور فى التسبيب لما كان ذلك وكان الطالب قد طرح عناصر الضرر على المحكمة فأخذت ببعضها فقط إذ قررت فى حكمها أنها تعول فى تقدير التعويض على دون أن تبين الأسباب التى رأت معها أن باقى العناصر التى طرحتها منبئة الصلة عن الضرر ولا يشملها التعويض ، فإن حكمها يكون معيباً بمخالفة القانون والقصور فى التسبيب .

السبب الثانى : الإخلال بحق الدفاع :

استند الطالب فى دعواه إلى أدلة من شأنها تحقق عناصر الضرر التى عددها، وطلب بصفة أصلية التعويل عليها فى القضاء بالتعويض الكامل الجابر للضرر، وبصفة احتياطية بإحالة الدعوى إلى التحقيق الكامل الجابر للضرر ، وبصفة احتياطية بإحالة الدعوى إلى التحقيق لإثبات ما ترى المحكمة إثباته منها أن غم الأمر عليها إلا أنها طرحت هذا الطلب

واستخلصت بعض العناصر من الأوراق المقدمة إليها وقضت على هديها بالتعويض المقضى به وهو ما ينطوى على إخلال بحق الدفاع ، لأن المقرر قانوناً أن محكمة الموضوع غير ملزمة بالاستجابة إلى طلب الإحالة إلى التحقيق متى رأت أن الأدلة القائمة في الدعوى كافية لتكوين عقيدتها وفقاً للطلبات المقدمة إليها فإن شق عليها ذلك كانت ملزمة بإجابة هذا الطلب حتى يأتيها المدعى بما يكفى لتكوين عقيدتها أو يعجز عن ذلك ، ولا يكون حكمها صحيحاً في حالة رفض طلب الإحالة إلى التحقيق إلا إذا بينت فيه لم رفضته ومن ثم بحق للطالب معلودة طلب إحالة الاستئناف إلى التحقيق .
وللأسباب الأخرى التي سوف يبيدها الطالب بجلسات المرافعة .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنه بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علناً في يوم الموافق/.. الساعة لسماع الحكم بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بالقضاء بالتعويض للمطالب به كاملاً وقدره جنيتها ، وذلك بصفة أصلية ، واحتياطياً بإحالة الدعوى إلى التحقيق لاثبات باقى عناصر الضرر، مع إلزام المعلن إليه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة^(١) عن الدرجتين .

(١) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة السابعة عشر

صحيفة التماس إعادة النظر

أنه في يوم الموافق/../..... الساعة

بناء على طلب السيد / و مهنته المقيم برقم شارع
قسم محافظة و محله المختار مكتب الأستاذ
..... المحامي للكائن

أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :
السيد / و مهنته المقيم برقم شارع قسم
..... محافظة مخاطباً

وأعلنته بالآتي

أقام المعلن إليه الاستئناف رقم لسنة ق أمام محكمة
استئناف الدائرة عن الحكم رقم لسنة
مننى كلى ضد الطالب ابتغاء الحكم بـ

و يجلسه/../..... أصدرت محكمة الاستئناف الحكم التالى :
وإذ صدر هذا الحكم بأكثر مما طلبه الملتمس ضده فإن الملتمس يطعن فيه
بالتماس إعادة النظر للأسباب الآتية :

أسباب الالتماس

السبب الأول : مخالفة القانون :

المقرر قانوناً أن المحكمة تلتزم فى قضائها بطلبات الخصوم ، فليس لها أن
تقضى للخصوم بأكثر مما تقضى له بشيء لم يطلبه ، فإن كان هذا التجاوز
عس إيرادك منها وضمنت مدونات حكمها ما يدل على ذلك، كان حكمها

خاضعا للطعن فيه بطريق النقض ، أما إن تم ذلك عن سهو غير معتمد، سرت أحكام الفقرة الخامسة من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات الذى يجرى بأنه للخصوم أن يلتزموا إعادة النظر فى الأحكام الصادرة بصفة انتهائية إذا قضى الحكم بشئ لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه .

لما كان ذلك ، وكان الثابت من طلبات الملتمس ضده الختامية التى تضمنتها مذكرته المقدمة بجملة/.../.... أنه قصر طلباته على ولم يضمها طلبا بـ.....، وكانت العبرة فى طلبات الخصوم فى الدعوى هى بما طلبوه على نحو صريح جازم و تنقيد المحكمة بطلباتهم الختامية بحيث إذا اغفل المدعى فى مذكراته الختامية التى حدد فيها طلباته تحديدا جامعا بعض الطلبات التى كان قد أوردها فى صحيفة افتتاح الدعوى فإن فصل المحكمة فى هذه الطلبات الأخيرة يكون قضاء بما لم يطلبه الخصوم ، مما مفاده أن يكون حكمها خاضعا للطعن بالتماس إعادة النظر لما شابه من عيب مخالفة القانون .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبيدها الملتمس بالمرافعة .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم للموافق/.../.... الساعة..... لسماع الحكم بقبول الالتماس شكلا وفى الموضوع بتعديل الحكم الملتمس فيه بحذف عبارة ، من المنطوق مع إلزام المعلن إليه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

ولأجل العلم ،،،

الصيغة الثامنة عشر

صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم

انه فى يوم الموافق/../.... الساعة
 بناء على طلب السيد / ومهنته المقيم برقم شارع
 قسم محافظة ومطه المختار مكتب الأستاذ
 المحامى الكائن
 لنا/../.... محضر محكمة/../.... قد انتقلت إلى محل إقامة :
 السيد/ ومهنته/../.... المقيم برقم شارع قسم
 محافظة مخاطبا

وأعلنته بالآتى

بموجب عقد مؤرخ/../.... باع الطالب للمعلن إليه العقار رقم
 الكائن بشارع والبالغ مساحته مترا مربعا وذلك لقاء ثمن
 قدره جنيه دفع المعلن إليه منه مبلغ جنيه عند إبرام العقد
 والتزم بدفع الباقي عند تحرير العقد النهائى ، ثم أقام الدعوى رقم
 لسنه مندى كلى بطلب صحة ونفاذ العقد مع التسليم و بعد
 قيد هذه الدعوى وإعلان صحيفتها للطالب اتخذ إجراءات تسجيل هذه
 الصحيفة وتم هذا التسجيل برقم/../.... لسنه مندى كلى
 بطلب صحة ونفاذ العقد مع التسليم وبعد قيد هذه الدعوى وإعلان صحيفتها
 للطالب اتخذ إجراءات تسجيل هذه الصحيفة وتم هذا التسجيل برقم
 لسنه شهر عقارى وتممك الطالب بعدم قبول الدعوى
 استنادا إلى عدم الوفاء بكامل الثمن، وإذ لم يقدم المعلن إليه الدليل على هذا
 الوفاء، فقد قضت المحكمة بجلسة/../.... بعدم قبول الدعوى . إلا أن

المعلن إليه استأنف هذا القضاء بالاستئناف رقم لسنة ق ،
طالباً الحكم بقبوله شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف وبصحة ونفاذ
عقد البيع سالف البيان، واستند في ذلك إلى وفائه بباقي الثمن عن طريق
إيداع هذا الباقي مباشرة خزينة المحكمة على نمة الطالب إيداعاً مشروطاً
بصدور حكم في الاستئناف المشار إليه بصحة ونفاذ العقد .

وبعد أن ناقشت محكمة الاستئناف هذا الإيداع الذي لم يسيقه عرض خلصت
إلى صحته لأحقية المعلن إليه في إيداع باقي الثمن إيداعاً مشروطاً بصدور
حكم نهائي بصحة ونفاذ العقد، وأن من شأن هذا الإيداع براءة نمة المعلن
إليه من التزامه بالوفاء بباقي الثمن، مما تصبح معه دعواه بصحة ونفاذ العقد
مستوفية لشروطها القانونية مما يتعين له القضاء له بطلباته .

وبجلسة .../.../.... أصدرت محكمة الاستئناف الحكم التالي :

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم
المستأنف وبصحة ونفاذ عقد البيع المؤرخ .../.../.... وقد بادر المعلن إليه
بالتأشير بهذا الحكم على هامش تسجيل صحيفة الدعوى مما مؤداه انتقال
الملكية إليه قانوناً .

وإذ صدر هذا الحكم بناء على غش وقع من المعلن إليه، فإن الطالب يلتمس
إعادة النظر فيه للأسباب الآتية :

أسباب الالتماس

السبب الأول : وقوع غش في ألة الدعوى أثر في الحكم :

تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات على أن للخصوم
أن يلتمسوا إعادة النظر في الأحكام الصادرة بصفة انتهائية إذا وقع من
الخصم غش كان من شأنه التأثير في الحكم مما مفاده أن الغش الذي يبنى
عليه التماس إعادة النظر بالمعنى الذي يقصده الفقرة سالفة البيان، هو الذي

يقع ممن حكم لصالحه فى الدعوى بناء عليه ولم يتح للمحكمة أن تتحرى عند أخذها به بسبب عدم قيام المحكوم عليه بدحضه وتبويرها فى حقيقة شأنه لجهله به وخفاء أمره عليه بحيث يتعذر عليه كشفه .

لما كان ذلك، و كان المعلن إليه قد وقع منه غش ضلّال به المحكمة وكان هو سندها فيما قضت به، إذ أودع باقى الثمن خزينة المحكمة وتقديم هذا الإيداع ولما كان هذا الإيداع مشروطا بالا يتم الصرف للطالب إلا بعد صدور الحكم فى الاستئناف مما أدى بالطالب إلى عدم التقدم للصرف إلا بعد تحقق هذا الشرط، وهو ما حال بينه وبين الوقوف على الغش أثناء نظر الاستئناف وحتى صدور الحكم فيه، فظل أمره خافيا عليه لجهله به ولو يتبين هذا الغش إلا بعد صدور الحكم عندما تقدم لقلم الكتاب لصرف المبلغ المودع باسمه فعلم أن المعلن إليه قد رجع عن عرضه واسترد من خزينة المحكمة ما أودعه وذلك قبل صدور الحكم الملتصق فيه وهو ما يتوافر به الغش الذى عنته الفقرة الأولى من المادة ٢٤١ من قانون المرافعات ولولاه ما صدر الحكم على نحو ما تقدم، وقد كان خافيا على الطالب الذى ما كان يوسعه نتيجه وإلا فضح أمره .

المسبب الثانى : الغش فى أخبار الطالب بالرجوع عن العرض :

تنص المادة ٤٩٢ من قانون المرافعات على أنه يجوز للمدين أن يرجع عن عرض لم يقبله دائته وأن يسترد من خزنة المحكمة ما أودعه متى أثبت أنه أخبر دائته على يد محضر برجوعه عن العرض وكان قد مضى على إخباره بذلك ثلاثة أيام وقد تبين للطالب أن المعلن إليه قد ارتكب غشا فى ورقة هذا الأخبار إذ وجهها إليه متضمنة رقم عقار ليس هو رقم عقار الطالب الذى يصح إعلانته به مما حال دون علم الطالب بهذا الرجوع ويمكن المعلن إليه بموجب هذا الغش من إثبات إخباره بالرجوع .

وللأسباب الأخرى التى سوف يبينها الطالب أثناء المرافعة .

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت فى تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة استئناف للدائرة بمقرها للكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا فى يوم الموافق/..../ الساعة لسماع الحكم بقبول الالتزام شكلا وفى الموضوع بإلغاء الحكم الملتمس فيه للصادر فى الاستئناف رقم لسنة ق ويتأييد الحكم المستأنف مع إلزام المعلن إليه^(١) - الملتمس ضده - المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة^(٢).

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قوانين المرافعات والإشبات والتحكيم " ص ٤٥ وما بعدها .

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٤٥ وما بعدها .

السيغة التاسعة عشر

طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض

السيد / أمين عام محكمة النقض

مقدمه الأستاذ المحامي ^(١) المقبول أمام محكمة النقض الكائن مكتبه

..... أرفق بهذا الطلب صحيفة طعن بطريق النقض عن موكلى السيد/

..... فى الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بتاريخ/..

فى الاستئناف رقم لسنة ق المرفوع من السيد//..

ضد السيد/ عن حكم محكمة الابتدائية رقم لسنة

..... مدنى كلى المحكوم فيه بتاريخ/.. و به طلب وقف التنفيذ.

و مستعد لدفع الرسم و الكفالة .

تحريرا فى/..

وكيل الطاعن

رئيس القلم

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " قانون المحاماة والتشريعات المكملة له " ص ٤٥ وما بعدها .

الصيغة العشرون

مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض

محكمة النقض
الدائرة المدنية والتجارية
منكرة

بدفاع السيد /

مطعون

ضده

ضد

السيد /

طاعن

في الطعن رقم لسنة ق .

الوقائع

.....
.....

أسباب النقض والرد عليها

السبب الأول والرد عليه :

.....

السبب الثاني والرد^(١) عليه :

.....

بناء عليه

يلتزم المطعون ضده رفض الطعن و إلزام الطاعن بالمصاريف ومقابل
أتعاب المحاماة .
وكيل المطعون ضده

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعي
والمحال التجارية والصناعية " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحامية والمشرون نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض

انه فى يوم الموافق/..../. الساعة
 بناء على طلب قلم كتاب محكمة النقض^(١) بالقاهرة .
 أنا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة المطعون ضده:
 السيد / ومهنته المقيم برقم شارع قسم
 محافظة مخاطباً
 وأعلنته بصورة من صحيفة الطعن بالنقض رقم لسنة ق
 المرفوعة من السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع
 قسم محافظة ومحله المختار مكتب الأستاذ
 للمحامى الكائن
 ولأجل العلم ،،،

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " الجديد فى أحكام محكمة النقض المصرية " ص ٤٣ وما بعدها .

الصيغة الثانية والعشرون

وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن

حافظة

بالمستندات المقدمة لمحكمة النقض

من الأستاذ المحامي بالنقض بصفته وكيلًا عن السيد/
طاعن

ضد

السيد/

مطعون ضده

في الطعن بالنقض^(١) رقم لسنة ق .

رقم	عدد	تاريخ المستند	موضوع المستند
١-		
٢-		
٣-		
فقط مستندا لا غير .			

وكيل الطاعن

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد "موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات" ص ٩٠ وما بعدها .

الصيغة الثالثة والعشرون

دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع زيادة التصفية

أنه فى يوم الموافق/... الساعة

بناء على طلب السيد/ ومهنته المقيم برقم شارع
قسم محافظة ومحلته المختار مكتب الأستاذ
..... المحامى الكائن

أنا محضر محكمه قد انتقلت إلى محل إقامة :
السيد / ومهنته المقيم برقم شارع قسم
..... محافظة مخاطبا

وأعلنته بالآتى

بموجب عقد مؤرخ فى مبرم فيما بين الطالب والمعلن إليه تضمن
تعيين الأخير وكيلًا عن الأول فى وتنفيذاً لذلك باشر كافة التصرفات
التي إجازتها له تلك الوكالة ، فإبرم عقوداً مختلفة لوفى بالتزامات الطالب
الناشئة عنها واستوفى حقوقه المترتبة عليها .

وإذ انتهت أعمال الوكالة بتاريخ/... بسبب فقد سعى الطالب
إلى تصفية الحساب مع المعلن إليه وفقاً للمستندات المتعلقة بهذه الأعمال ،
إلا أن الأخير امتنع عن ذلك .

ولما كانت المادة ٧٠٥ من القانون المدنى تنص على أنه "ومفاد ذلك التزام
الوكيل بتقديم حساب للموكل عند انقضاء الوكالة ، ولا يجبر الموكل على
قبول الحساب إلا إذا كان مؤيداً بالمستندات التي يلتزم الوكيل بتقديمها تأييداً
لما أنفقه وما استوفاه من أموال لإمكان عمل التصفية اللازمة للوصول إلى

قيمة الأموال التي يلتزم بها الوكيل فانشغلت بها ذمته والمبالغ التي صرفها في شئونه فبرئت منها ذمة الوكيل .

ويموجب إقرار موقع عليه من المعلن إليه بتاريخ/.. تضمن تسلمه من الطالب تنفيذا لعقد الوكالة المشار إليه ، ومن ثم تكون ذمته قد انشغلت بتلك الأموال ولا تبرأ إلا بتصفية الحساب المتعلق بها بحيث تظل هذه الذمة مشغولة بكل ما لم يشملها الحساب ويقدم الدليل عليه ويكون للطالب الرجوع به على المعلن إليه بدعوى مستقلة ، وفقا لما هو مقرر قانونا من أن الوكيل يلتزم بتقديم حساب عن إدارة عمله وحساب المبالغ التي قبضها على ذمة موكله كما يلتزم بأن يرد ما في يده من مال للموكل وهو رصيد الحساب ونتيجته طوال فترة الوكالة أى الإيراد الصافى المستحق للموكل في فترة إدارة الوكيل .

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علنا في يوم الموافق/.. الساعة ليسمع الحكم بإلزامه بتقديم كشف حساب مفصل مؤيدا بالمستندات عن أعمال الوكالة التي باشرها باسم الطالب في الفترة من/.. وحتى لتقضاها في/.. ، وفي حالة تقديم هذا الكشف يتنبذ خبير لفحصه وتصفيته ، وبعد تصفية الحساب يقضى للطالب بإلزام المعلن إليه بأن يدفع له المبلغ الذى يظهر له في ذمته والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة .

مع حفظ كافة الحقوق ،

ولأجل العلم ،،

الصيغة الرابعة والعشرون

دعوى رجوع المتبوع على تابعه

انه فى يوم..... الموافق/.../.....الساعة

بناء على طلب السيد/..... ومهنته المقيم برقم شارع قسم محافظة ومطله المختار مكتب الأستاذ المحامى الكائن

انا محضر محكمة قد انتقلت إلى محل إقامة :

السيد / ومهنته المقيم برقم شارع قسم محافظة مخاطبا

وأعلنتهما بالآتى

بتاريخ/.../.... تسبب المعلن إليه الثانى فى إصابة السيد / وتحرر عن ذلك محضر رقم لسنة جنح وأمرت النيابة العامة بتقديمه لمحكمة الجنح فقضت بجلسة/.../.... بإدانته وعند صيرورة للحكم نهائيا أقام المضرور الدعوى رقم لسنة مدنى كلى ضد الطالب باعتباره متبوعاً بالنسبة للمعلن إليه الذى كان يعمل لديه سائقاً على السيارة رقم والتي كان يقودها أثناء ارتكاب الحادث ولما كانت علاقة التبعية ثابتة فيما بين الطالب والمعلن إليه وقد ثبت خطأ الأخير بموجب الحكم الجنائى سالف الذكر وقد أدى هذا الخطأ إلى الضرر الذى لحق بالمضرور فقد قضت محكمة فى الدعوى المشار إليها بجلسة/.../.... بإلزام الطالب بأن يدفع للمضرور السيد/ مبلغ جنيها على سبيل التعويض وإذ أصبح هذا للحكم نهائيا فقد قام

الطالب بوصفه مسئولاً عن الحقوق المدنية ومتبوعاً بالنسبة للمعلن إليه بدفع هذا التعويض وفقاً لأوراق التنفيذ القضائية المقدمة بحافظة مستنداته .

وإذا تنص المادة ١٧٥ من القانون المدني على أن للمسئول عن عمل حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسئولاً عن تعويض الضرر . وكان المقرر قانوناً أن للمتبوع عند وفائه بالتعويض للدائن المضروب أن يرجع على التابع بدعوى الحلول بالمنصوص عليها في المادة ٧٩٩ من القانون المدني والتي ليست إلا تطبيقاً للقاعدة العامة في الحلول المنصوص عليها في المادة ٣٢٦ من القانون المذكور والتي تقضي بأن الموفى يحل محل الدائن الذي استوفى حقه إذا كان الموفى ملزماً بوفاء الدين عن المدين باعتبار أن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة هي مسؤولية تبعية مقررة بحكم القانون لمصلحة المضروب وتقوم على فكرة الضمان القانوني فيعتبر المتبوع في حكم الكفيل المتضامن كفالة مصدرها القانون وليس العقد ومن ثم فإذا أوفى المتبوع التعويض كان له أن يرجع به كله على تابعه محدث الضرر كما يرجع الكفيل المتضامن على المدين الذي كفله لأنه المسئول عنه وليس مسئولاً معه وهذه القاعدة هي التي قننها المشرع في المادة ١٧٥ من القانون المدني التي تقضي بأن للمسئول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسئولاً عن تعويض الضرر .

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه إلى محل إقامة المعلن إليه وأعلنته بصورة من هذا وكلفته بالحضور أمام محكمة الدائرة بمقرها الكائن بشارع وذلك بجلستها المنعقدة علناً في يوم الموافق/... الساعة لسماع الحكم بإلزامه بأن يدفع

للطالب المبلغ الذى وفاه عنه و قدره جنيها والفوائد القانونية بواقع
 % من يوم الوفاء بتاريخ/.. /.... وحتى المداد ، مع المصاريف
 و مقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالتنفيذ المعجل بلا كفالة^(١) .
 مع حفظ كافة الحقوق .
 ولأجل العظم ،،

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد
 القانونية التى قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة
 عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام فى القوانين العربية " كتاب
 عمل .

الصيغة الخامسة والعشرون

إقرار بقبض الوكيل أجره

أقر أنا بأننى قبضت اليوم من السيد / مبلغاً و قدره فقط جنيه قيمة الأجر المستحق لى فى ذمته مقابل قيامى بالأعمال التى تضمنها عقد العمل المحرر بتاريخ/..../.... عن الفترة من/...../..... إلى/...../..... ويعتبر هذا الإقرار مخالصة بهذا الأجر^(١) ، مع استمرار التزامى بالقيام بهذه الأعمال على خير وجه ووفقاً لما هو مقرر قانوناً وعرفاً فى هذا الصدد وطبقاً للعقد سالف الذكر .

و هذا إقرار منى بذلك ،

تحريراً فى/...../.....

المقر بما فيه

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة التشريع والقضاء والفقه المصرى والمقارن - التطبيق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدارية والدستورية وآراء الفقه المقارن وذلك فى مائة علم " الجزء الثالث ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة السادسة والعشرون

إقرار من الموكل بتخالفه مع وكيله

أقر أنا بأننى قد قمت بفحص كشوف الحساب^(١) المفصلة المقدمة لى من السيد/..... متضمنة مفردات الإيرادات والمصروفات طوال فترة الوكالة ، وتبين لى مطابقتها للواقع الثابت بالمستندات المرفقة بالكشوف سالفة الذكر ولا توجد ثمة ملاحظات تتعلق بها ، وأن المبلغ المستحق فى ذمة السيد/..... لى بسبب أعمال الوكالة قدره فقط جنيه بعد تصفية الحساب وقد قام بدفعه لى كاملاً وقت تحرير هذا الإقرار ، وبذلك فقد تم التخالص عن تلك الأعمال حتى اليوم ، و تعتبر هذه مخالصة بما تقدم .

و هذا إقرار منى بذلك ،

تحريراً فى/..../.....

المقر

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " دعاوى الحساب من الناحيتين القانونية والفنية " ص ٣٢ وما بعدها .

الصيغة السابعة والعشرون

إقرار باسترداد الوكيل ما أنفقته وفوائده

أقر أنا بأننى قبضت مبلغ فقط جنيه من السيد/..... قيمة ما أنفقته على أثناء تنفيذي^(١) لعقد الوكالة الصادر منه لى بتاريخ/..../.... والموثق بمكتب تحت رقم وهذه مخالصة بذلك حتى تاريخ تحرير هذا الإقرار .

وهذا إقرار منى بذلك ،

تحريرا فى/..../....

المقرر

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٦٥ وما بعدها .

الصيغة الثامنة والعشرون

صيغة عقد عمل بحري

انه فى يوم الموافق/../....

أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من:

(١) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم
محافظه بطاقة عائلية رقم سجل مدنى بصفته
رباناً للسفينة

طرف أول

(٢) السيد / الجنسية البالغ من العمر سنة مقيم برقم
.....
شارع قسم محافظة بطاقة ع/ش رقم
سجل مدنى

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما لإبرام هذا العقد. و قد اتفقا على ما يلى :

البند الأول

يلتزم الطرف الثانى بان يعمل تحت إدارة وأشرف ربان السفينة
التي تحصل علم جمهورية مصر العربية و المخصصة لأعمال للتجارة
البحرية و تزيد حمولتها عن خمسمائة طن .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى باعتباره ملاحا منذ توقيعه على هذا العقد بخضوعه لكافة
أحكام القانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفينة
التجارية المصرية .

البند الثالث

يقر الطرف الثاني بسبق حصوله على جواز بحرى نافذ المفعول و انه لم يفقد اياً من الشروط الواجب توافرها لاستمرار العمل به فإذا تبين ما يخالف ذلك كان للطرف الأول إنهاء العقد بدون تنبيه أو تعويض .

البند الرابع

على الطرف الثاني لقيام بكافة الأعمال التى يكلفه بها ربان السفينة و تبعاً لتوجيهاته وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وأن ياتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المنوط به و أن يحرص على أدوات السفينة وأجهزتها وآلاتها سواء كانت موضوعه تحت تصرفه أو تصرف آخرين ولن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها و سلامتها وأن يحتفظ بأسرار العمل و أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته و إلا يستخدم أدوات العمل فى غير الأغراض المخصصة لها أو نقلها خارج السفينة و عليه تنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة خاصة بتنظيف مكانه وملحقاته فى غير ساعات العمل وبالأدوات التى يقدمها له الربان .

البند الخامس

لا يجوز للربان أن يكلف الطرف الثاني بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، و له أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم العمل بالسفينة بشروط عدم المساس بحقوقه المالية .

البند السادس

مدة العقد ستة أشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى/.../.... قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى . ومع ذلك يجوز للربان استبقاء الطرف الثانى

فى العمل حتى تبلغ السفينة الميناء الذى سافر منه الأخير عند بدء تنفيذ العقد مع التزام الطرف الأول بالأجر عن مدة الاستبقاء .

البند السابع

تحدد اجر الطرف الثانى بمبلغ شهريا على أن يتم الوفاء به بعمله للميناء الذى يستحق الأجر أثناء رسو السفينة به ، أو أثناء إبحارها خارج المياه الإقليمية بشرط قبول الطرف الثانى هذه العملة كتابة .

البند الثامن

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى السفينة فى الوقت المحدد للعمل و كان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول أو لربان السفينة ، فان كانت لأسباب قهرية خارجة عن إرادتهما استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند التاسع

اختيارى إذا كان العقد غير محدد المدة أو يتجدد تلقائيا :
يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن% من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جسيهان و بحد أقصى سبعة جنيهات و ذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة .

البند العاشر

يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره للتوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند الحادى عشر

يلتزم الطرف الأول بالوفاء بالأجر لمن يعينه له الطرف الثانى كتابة عن الأشهر المشار إليها بالطلب و فى اليوم المحدد لدفع الأجر على أن يتم ذلك بمقر الطرف الأول أو بمقر وكيله البحرى .

البند الثانى عشر

للطرف الأول استرداد الأجر المنفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثالث عشر

يتحمل الطرف الأول نفقة غذاء الطرف الثانى و نومه دون أن يلتزم بداء بدل نقدى عن ذلك وتنفذ هذه الالتزامات وفقا للقرارات المنظمة لها .

البند الرابع عشر

للطرف الأول إنهاء العقد فى جميع الأحوال دون سبق إعلان إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت .

البند الخامس عشر

للطرف الأول ولرئيس السفينة فصل الطرف الثانى بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكسب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو كان من شأنه تعريض السفينة للخطر أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة السفينة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية أو إذا لم يقم بتأدية الالتزامات الجوهرية أو إذا أفشى أسرار العمل أو إذا حكم عليه نهائيا فى جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالةسكر

بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بلية صورة على الطرف الأول أو للربان أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على ضباط أو مهندسى أو أطباء السفينة أثناء العمل أو بسببه .

البند السادس عشر

إذا نسب للطرف الثانى ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو جنحة على ظهر السفينة أو بمقر الطرف الأول المخصص لإدارتها ، جاز للأخير وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

البند السابع عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده التزم بقيمتها ، و للأخير اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق وأخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على إلا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند الثامن عشر

يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه إذا انتقطع الطرف الثانى عن العمل أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة بشرط إنذاره بعد انتقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية دون أن يخل ذلك برجوع الطرف الأول بالتعويض^(١) بمقابل مهلة الإعلان .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجلداً في نهاية عقده و بناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله الخدمة على السفينة وتاريخ خروجه منها ونسوع العمل الذى كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا ان وجدت ، كما يلتزم بررد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثاني فور طلبها . وللاخير لثناء سريان العقد ان يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثاني لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، و يملك ملف تودع به المستندات المقررة .

البند الحادى والعشرون

تختص محاكم شئون العمال الجزئية ودوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها المركز الرئيسى للطرف الأول بنظر كافة المنازعات التى تنشب فيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر المركز سالف الذكر وعنوان الطرف الثاني المبين به موطناً مختاراً لكل منهما فى هذا الصدد .

البند الثانى والعشرون

حرر هذا العقد من اربع نسخ تسلم إحداها للربان و الثانية للطرف الثانى و الثالثة تودع لإدارة التفتيش البحرى والأخيرة ترسل مع استمارة رقم (١) تأمينات للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية^(١) .

الطرف الثانى

الطرف الأول

(١) انظر د . عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

الصيغة التاسعة والعشرون

صيغة عقد عمل جماعى طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ،

١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أنه فى يوم الموافق/..../ أبرم هذا العقد بمدينة بين كل
من :

(١) النقابة العامة لصناع الأثاث ويمثلها رئيس مجلس إدارتها السيد/.....
ومقرها و المشهرة تحت رقم

(٢) شركة المختصة بصناعة الأثاث ويمثلها رئيس مجلس إدارتها
السيد ومركزها الرئيسى كائن ومشهرة تحت رقم
.....

يقر المتعاقدان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

تحقق للطرفين أن عدد العمال المنضمين للنقابة العامة لصناع الأثاث من
العاملين لدى الطرف الثانى يجاوز خمسين فى المائة من مجموع العاملين ،
ولذلك فتسرى أحكام هذا العقد على كافة العاملين المنضمين لهذه النقابة وغير
المنضمين إليها .

البند الثانى

يستعهد الطرف الثانى بقصر مدة الاختبار على شهرين فقط مما يترتب عليه
تثبيت العمال المعينين تحت الاختبار الذين انقضت هذه المدة على تعيينهم ولم
يسبق خلالها توقيع أى من الجزاءات عليهم ، أما من لم يكملها فيجوز إنهاء
عقده بمجرد إتمام مدة الأشهر الثلاثة المقررة قانوناً متى ثبت عدم صلاحيته

للعمل دون أن يكون للطرف الأول الاعتراض على ذلك باعتبار هذا الحق يخص الطرف الثانى وحده و لا يلزم الأخير بتسبيب قراره .

البند الثالث

يقسم العمال إلى ثلاثة فئات وفقا للكثف المقدم من الطرف الأول إلى الطرف الثانى مراعى فى إعداده مؤهل كل عامل ومدة عمله وخبرته ، ويكون أجر العامل من الفئة الأولى جنيتها شهريا والفئة الثانيةجنيتها شهريا والفئة الثالثة جنيتها شهريا ، ويتم الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل و بمقره ، ويعتبر الكثف سالف البيان جزءا لا يتجزأ من هذا العقد .

البند الرابع

يستحق العامل أجره كاملا إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الثانى . فان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق العامل نصف أجرة .

البند الخامس

على الطرف الثانى منح كل عامل علاوة دورية سنوية لا تقل عن % من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى و بعد أقصى سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة.

البند السادس

لا يجوز للطرف الثانى نقل أى من عمال الشهرية إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة .

البند السابع

يلتزم العامل عند قبض أجره بالتوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، ولا تبرأ ذمة الطرف الثانى من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند الثامن

للطرف الثانى استرداد^(١) الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال العامل خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الثانى أن يكلف العامل بغير العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا فى سبيل تنظيم المنشأة مع عدم المساس بحقوقه المالية .

البند العاشر

يجب على العامل أن يودى العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف الطرف الثانى وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقود الجماعية وأن يبينل فى تأديته من العناية ما يبينله الشخص المعتاد وأن ياتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف آخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية للشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، و أن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وإلا يستخدم أنوات العمل خارج مكان العمل إلا

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية " ص ٧٦ وما بعدها .

بأذن الطرف الثانى وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الحادى عشر

للطرف الثانى فصل العامل بدون إنذار أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصية غير صالحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل و المنشأة رغم إنذاره كتابة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجوهريّة أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا فى جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بقية صورة على الطرف الثانى أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الثانى عشر

إذا تسبب العامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الثانى أو كانت فى عهده التزم بقيمتها و للأخير اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق و أخطار العامل بما أسفر عنه على إلا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند الثالث عشر

يلتزم الطرف الثانى بالاشتراك عن جميع العمال لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية و أن مسك ملفا لكل عامل .

البند الرابع عشر

مدة هذا العقد سنوات تبدأ من تاريخ قيده بمكتب القوى العاملة و
تنتهى فى/../. قابلة للتجديد لمدة أو لمدد مماثلة ما لم يبلغ أحد الطرفين
الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة بوزارة العمل قبل نهاية المدة
الأصلية أو المحددة بشهر على الأقل برغبته فى الإنهاء .

البند الخامس عشر

يتعهد الطرف الأول بالحصول على قرار من مجلس إدارة النقابة فى أسبوع
من تاريخ التوقيع على هذا العقد متضمنا موافقة المجلس عليه بأغلبية لا تقل
عن ثلثى أعضائه .
كما يتعهد الطرف الأول بقيد العقد بعد ذلك بالجهة الإدارية المختصة بوزارة
العمل وذلك لنفاذ أحكامه .

البند السادس عشر

تسرى أحكام هذا العقد على العمال المنضمين للنقابة التى يمثلها الطرف
الأول طوال مدته ولو انسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة ، كما
يسرى على من عداهم على نحو ما تقدم .

البند السابع عشر

لكل من الطرفين أن يطلب الحكم بإنهاء العقد إذا طرأت على ظروف العمل
تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذه
سنة على الأقل .

البند الثامن عشر

تختص محكمة شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية^(١) الواقع مركز العمل بدائرتها بكافة المنازعات الفردية التي قد تنشأ عن تنفيذ هذا العقد سواء رفعت من أحد الطرفين أو من أحد العمال ، وللعامل الحق في التدخل في الدعوى التي ترفع من الطرف الأول متعلقة بحقوقه .
وتختص هيئة التحكيم المنصوص عليها في الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بنظر المنازعات الجماعية التي ترفع من أحد طرفي العقد على الآخر^(٢).

البند التاسع عشر

حرر هذا العقد من نسختين ، لكل طرف نسخة .

الطرف الثاني

الطرف الأول

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قوانين الأمن الصناعي والتعينة العامة والطوارئ وجرائم الحريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٧ وما بعدها.

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثلاثون

عقد عمل فردي تحت الاختبار

أنه في يوم الموافق .../.../....

أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

(١) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم

..... محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدني

وعنوان محل العمل طرف أول

(٢) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم

..... محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدني

طرف ثاني

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد^(١) والاتفاق على ما يلي :

البند الأول

يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل بالعمل لدى الطرف

الأول وتحسب إدارته وإشرافه على ألا تتجاوز ساعات عمله ٤٨ ساعة

أسبوعياً ويضاعف الأجر عن الساعات الإضافية بعد أقصى % من

جملة الأجر شهرياً .

البند الثاني

يقر الطرف الثاني بحصوله على شهادة قيد صادرة من مكتب القوى العاملة

وقد تقدم بها للطرف الأول ليتولى الأخير ردها إلى هذا المكتب كما يقر بأن

مهنته هي

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح العقود التجارية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند الثالث

تم تعيين الطرف الثانى لدى الطرف الأول للقيام بأعمال اعتباراً من اليوم على أن يكون تحت الاختبار لمدة ثلاثة اشهر ، فان ثبت عدم صلاحيته خلالها انقضت علاقة العمل و انفسخ العقد دون حاجة إلى إنذار مسبق ، و ليس للطرف الثانى فى هذه الحالة الاعتراض على قرار الطرف الأول أو طلب إجراء اختبار جديد .

البند الرابع

اختيارى فى حالة العقد المحدد المدة ، فان نص عليه تعيين لإحلاله محل البند السابق :

مدة هذا العقد ستة اشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى/.. بدون حاجة إلى إنذار ، على انه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتداً لمدة غير محدودة .

البند الخامس

تحدد اجر الطرف الثانى بمبلغ شهرياً على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانوناً وفى أحد أيام العمل وبمكانه .

البند السادس

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعد لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند السابع

يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن% من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنيهاً و

بحد أقصى سبعة جنيهاً وذلك لمدة عشرين عاماً من تاريخ استحقاق أول علاوة .

و للطرف الأول حرمانه منها في حالة توقيع أحد الجزاءات للمنصوص عليها بلاتحة الجزاءات والتي من شأنها الحرمان من العلاوة أو من جزء منها .

البند الثامن

يجب على الطرف الثاني عند قبض لجره التوقيع بما يفيد ذلك في السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، و لا تبرأ نمة الطرف الأول من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثاني من الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا إذا وافق على ذلك كتابة محتفظاً بجميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاهما بالأجر الشهري .

البند العاشر

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثاني خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الحادي عشر

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، و له أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً في سبيل تنظيم المنشأة بشرط عدم المساس بحقوقه المادية .

البند الثاني عشر

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لتوجيه و إشراف الطرف الأول وطبقا لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وأن ياتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته و ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الثالث عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثاني بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابية ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابيه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجهرية أو إذا أفضى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الرابع عشر

إذا نسب للطرف الثانى ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطياً عن العمل.

البند الخامس عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده للترزم بقيمتها وللأخير لقطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقطع شهرياً على اجر خمسة أيام .

البند السادس عشر

لا ينتهى العقد بوفاء الطرف الأول أو بالتنازل عن المنشأة أو بيعها أو إيجاجها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات .
على أنه فى حالات الإقلام أو التصفية أو الإغلاق النهائى المرخص به ، ينتهى العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانوناً سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتباً عليه .

البند السابع عشر

ينتهى العقد بوفاء الطرف الثانى أو بتقديم استقالته .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجاناً فى نهاية عقده و بناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة و تاريخ خروجه منها و نوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا أن وجنت ، كما يلتزم برد

كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها . ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية^(١) .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية أن يمك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند العشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات^(٢) .

الطرف الثانى

الطرف الأول

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح العقود التجارية " ص ٧٦ وما بعدها .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الحادية والثلاثون

عقد عمل لإدارة متجر أو مصنع

انه فى يوم الموافق/../....

أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

(١) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى
وعنوان محل العمل

طرف الأول

(٢) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى
طرف ثنى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد والاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى الحاصل على مؤهل بالعمل لدى الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه ، و يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة على أن يضاعف الأجر عن الساعات الإضافية بحد أقصى ٢٥ % من الأجر الشهري .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى أن مهنته مما لا تتطلب شهادة قيد من مكتب القوى العاملة ، وقد قبل التعيين لدى الطرف الأول للقيام بكافة الأعمال التى يتطلبها منجره الكائن والمعد لتجارة والمقيد بالسجل التجارى رقم

البند الثالث

يقر الطرف الثانى بان له خبرة كاملة فى الأنشطة المماثلة للعمل المحدد بهذا العقد استمرت لمدة حسبما هو واضح من شهادات الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات تعيينه ، و يتعهد ببذل قصارى جهده منفردا لتحقيق أرباح صافية لا تقل عن عشرين فى المائة سنويا .

البند الرابع

للطرف الثانى كامل السلطة فى تعيين العاملين على ألا يكون أحدهم من أقربائه حتى الدرجة الرابعة إلا بموافقة الطرف الأول. وإلا كان متجاوزا لحدود وكالته مما يصبح معه الطرف الأول غير مسئول عن هذا التعاقد ، وعليه مداومة المتابعة لجميع أفرع المنشأة والوقوف على الأسباب التى أدت إلى انخفاض المبيعات بأى منها والعمل على تقايلها فوراً مع مجازاة المتسبب . وعليه معاينة البضاعة الواردة للمنشأة من الموردين معاينة دقيقة فاحصة ورفض استلام أى مما يجد عيباً فيه ورده للمورد مشفوعاً بملاحظاتة التى أدت لرفض الاستلام ، وعليه فى حالة استلام البضاعة الإشراف على العمل منعا من الإضرار بها ، فإن كانت سوف تودع بالمخازن تعيين مراعاة الأصول المخزنية ، ويجب مراقبة العاملين فى معاملتهم العملاء حفاظاً على سمعة المحل و مجازاة كل من يسئ هذه المعاملة باعتبار هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية^(١) .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " المستقير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين المستقير العربية والمستقير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٦ وما بعدها .

البند الخامس

يجب على الطرف الثانى الالتزام بالتنظيم الموضوع للمنشأة و عدم إدخال أى تعديل عليه إلا بموافقة الطرف الأول ، وعليه إمساك دفاتر منظمة وفقا لأصول التجارة المتعارف عليها وإلا يرجأ القيد بها لأى من الأسباب ، وعليه إعداد ملف لأوامر التسليم وآخر لأوامر التوريد على أن تكون المستندات المودعة بكل منها مطابقة تماما للقيد بالسجل المعد لذلك ويتم القيد فور التسليم أو التوريد ، وعليه الوفاء بالتزامات المنشأة واستيفاء حقوقها والتوقيع باسمها .

البند السادس

على الطرف الثانى إجراء تفتيش دورى على كافة سجلات وملفات وأوراق المنشأة للتحقق من انتظام العمل بها وموافقة لواقع الحال ، مع مجازاة المقصر فوراً .

البند السابع

يترتب على التوقيع على هذا العقد اعتبار الطرف الثانى مديراً مسئولاً عن المنشأة ملتزماً بكل ما يترتب على هذه الصفة من آثار قانونية أمام كافة الجهات الحكومية كالتأمينات والعمل والضرائب وغيرها .

البند الثامن

على الطرف الثانى غلق المنشأة بمعرفته بعد مواعيد العمل فى الساعة مساءً بمفاتيحها و تسليم المنشأة للخفير المعين ، ثم إعادة الفتح صباح أيام العمل فى الساعة ولا يجوز له بأى حال من الأحوال فتح المنشأة بعد مواعيد العمل أو فى أيام الإجازات إلا فى حالات الضرورة القصوى أو بحضور الطرف الأول مع إيلاغ الأخير فى الحال بحالة الضرورة التى تطلبت ذلك .

البند التاسع

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثاني بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلفه بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً في سبيل تنظيم العمل بشرط عدم المساس بحقوقه المادية ولا يخل ذلك بحقه في نقله لفرع من فروع المنشأة^(١) .

البند العاشر

يجب على الطرف الثاني أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقاً لما هو محدد بأنظمة إدارة الأعمال دون حاجة للنص عليه متوخياً في ذلك مصلحة العمل بإذلا عناية الشخص الحريص وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل وأن يحرص على البضائع وأدوات العمل وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وألا يستخدم الأدوات خارج مكان العمل إلا بإذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الحادي عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثاني بدون إنذار إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابية ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات الاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٦ وما بعدها .

عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يتم بتأدية التزاماته الجوهرية أو إذا أفضى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول .

البند الثاني عشر

إذا نسب للطرف الثاني جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة داخل مكان العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده ، التزم بقيمتها ، وللأخير اقتطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند الرابع عشر

مدة هذا العقد ستة اشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهي في/.../.... بدون حاجة إلى إنذار ، على انه إذا استمر الطرف الثاني في مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

البند الخامس عشر

تحدد اجر الطرف الثاني بمبلغ شهريا ، على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفي أحد أيام العمل وبمكانه .

البند السادس عشر

يستحق الطرف الثانى اجره إذا حضر إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فان كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف اجره .

البند السابع عشر

يستحق الطرف الثانى علاوة نورية سنوية لا تقل عن..... % من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أننى جنيهان و بحد أقصى سبعة جنيهات و ذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الثانى بما يلتزم به باقى العاملين من التوقيع عند قبض اجره بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلبه ، شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللاخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية .

البند العشرون

يلتزم الطرف الثانى بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية ولن يمك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند الحادي والعشرون

تختص محاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائن مقر العمل بدائرتها^(١) بمدينة بنظر كافة المنازعات التي تنشأ فيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطناً مختاراً له في هذا الصدد^(٢) .

البند الثاني والعشرون

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات .

الطرف الثاني

الطرف الأول

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات " ص ٧٦ وما بعدها .

(٢) أنظر د. عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها - ثلاثة مجلدات " الجزء الثاني ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة الثانية والثلاثون

عقد عمل إماراتى مخبز

أنه فى يوم الموافق/../....

أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

(١) السيد / الجنسية مقيم برقم شارع قسم محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى وعنوان محل العمل

طرف أول

(٢) السيد/..... الجنسية مقيم برقم شارع قسم
.....

محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

طرف ثانى

يقر الطرفان بأهليتهما للعقاد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يستعهد الطرف الثانى بالعمل لدى الطرف الأول فى إدارة المخبز
الكائن و يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ساعة
على أن يضاف له أجرا إضافيا عما يتجاوز ذلك بنسبة من أجره
الشهرى .

يقر الطرف الثانى أن مهنته مما لا تتطلب شهادة قيد من مكتب
القوى العاملة ، وقبل التعيين لدى الطرف الأول للقيام بكافة الأعمال التى
تتطلبها إدارة مخبزه سالف البيان .

البند الثالث

ينفذ هذا العقد اعتباراً من اليوم التالى لصنود الترخيص الذى يخوله الحق فى الإدارة من مديرية التموين و التجارة الداخلية الكائن بدائرتها المخبز المشار إليه .

البند الرابع

يلتزم الطرف الأول بتسليم المخبز للطرف الثانى لإدارته ، على أن يلتزم الأخير بكل ما تقرضه التشريعات التموينية ويكون وحده المسئول عن أية جريمة تقع بالمخالفة لها باعتباره مستقلاً استقلالاً تاماً فى أعمال الإدارة عن الطرف الأول .

البند الخامس

للطرف الثانى وحده كامل السلطة فى تعيين العاملين بالمخبز ومجازاتهم وفصلهم إذا أخطوا بالالتزاماتهم الجوهرية من حيث إعداد ألوانى العجن والرغف والوزن والتنسوية والتهوية حتى يكون الإنتاج مطابقاً لجميع المواصفات التى تتطلبها التشريعات التموينية .

البند السادس

على الطرف الثانى مراعاة المواعيد المحددة للبدء فى التشغيل و اتخاذ كل ما يلزم لإتمام الرغيف قبل ذلك بالوقت المناسب مراعيًا سخونة اللازمة لبيت النار قبل بدء الخبز ليصبح الخبز وفقاً للمقرر ، وإعداد مكان توضع به الأرغفة المخالفة للمواصفات لعدم عرضها للبيع للجمهور .

البند السابع

فى حالة الإخلال بأى من الالتزامات السابقة يكون للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون إنذار ولا يخل بهذا الحق معاقبة الأخير جنائياً أو تحرير جنحة تموينية قبله .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الثانى على وجه الإطلاق أن يعهد إلى غيره بإدارة المخبز أو يتنازل عنها أو يتغيب عنه أثناء التشغيل .

البند التاسع

ينتهى هذا العقد بوفاة الطرف الثانى أو بفقد أهليته .

البند العاشر

يلتزم للطرف الأول بالوفاء بالأجر لمن يعينه له الطرف الثانى كتابة عن الأشهر المشار إليها بالطلب وفى اليوم المحدد لدفع الأجر على أن يتم ذلك بمقر للطرف الأول أو بمقر وكيله البحرى .

البند الحادى عشر

للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

البند الثانى عشر

يستحمل للطرف الأول نفقة غذاء الطرف الثانى و نومه دون أن يلتزم بأداء بدل نقدى عن ذلك ، وتتخذ هذه الالتزامات وفقاً للقرارات المنظمة لها .

البند الثالث عشر

للطرف الأول إنهاء العقد فى جميع الأحوال دون سيق إعلان إذا غرق المخبز أو صودر أو فقد .

البند الرابع عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو كان من شأنه تعريض المخبز للخطر أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة المخبز أو إذا تغيب

بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وخمسة أيام في الحالة الثانية أو إذا لم يَقم بتأدية الالتزامات الجوهرية أو إذا أفتسَى أسرار العمل أو إذا حكم عليه نهائيا في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أثناء العمل أو بسببه.

البند الخامس عشر

إذا نسب للطرف الثاني ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو جنحة في عمله أو بمقر الطرف الأول المخصص لإدارته، جاز للأخير وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

البند السادس عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق وإخطار الطرف الثاني بما أسفر عنه على ألا يزيد ما يقتطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند السابع عشر

يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه إذا انقطع الطرف الثاني عن العمل أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة بشرط إنذاره بعد انقطاعه خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية دون أن يخل ذلك برجوع الطرف الأول بالتعويض بمقابل مهلة الإعلان .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثاني مجانا فى نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين بها تاريخ دخوله الخدمة بالمخبز وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه وقيمة الأجور والمزايا أن وجدت ، كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها . ولأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ويمسك ملف تودع به المستندات المقررة .

البند العشرون

تختص محاكم شئون العمال الجزئية^(١) ودوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها المركز الرئيسى للطرف الأول بنظر كافة المنازعات التى تنشعب فيما يتعلق بهذا العقد ، ويعتبر المركز سالف الذكر وعنوان الطرف الثانى المبين به موطننا مختارا لكل منهما فى هذا الصدد .

البند الحادى والعشرون

حرر هذا العقد من أربع نسخ تسلم إحداها للطرف الأول والثانية للطرف الثانى والثالثة تودع مديرية التموين والتجارة والأخيرة ترسل مع استمارة رقم (١) تأمينات للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية^(٢).

الطرف الثانى

الطرف الأول

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

(٢) أنظر د . عبد الفتاح مراد " موسوعة شرح قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٩٨ وما بعدها .

الصيغة الثالثة والثلاثون

عقد عمل لخفارة متجر

انه فى يوم الموافق/..../....

أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

(١) السيد/..... الجنسية مقيم برقم : شارع قسم

..... محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

وعنوان محل العمل

طرف أول

(٢) السيد/..... الجنسية مقيم برقم : شارع قسم

..... محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

طرف ثنى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى بالعمل لدى الطرف الأول فى خفارة محل التجارى

الكائن يوميا اعتباراً من إغلاق المحل فى الساعة مساء

وحتى الساعة صباحا و فى أيام الإجازات ، على أن يستحق أجرا

إضافيا عن ساعات العمل التى تجاوز ساعة أسبوعيا يقدر بنسبة

..... من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى .

البند الثانى

يقر الطرف الثانى أن شهادة القيد الخاصة به والمستخرجة من مكتب القوى

العاملة بوزارة العمل والمقدمة منه للطرف الأول صحيحة وعلى مسؤوليته .

البند الثالث

يلتزم الطرف الثانى باستلام المتجر مساء كل يوم فور غلقه فى الساعة بعد التأكد من سلامة أبوابه وأقفاله وذلك من المدير المسئول عنه أو من الطرف الأول . وعليه التواجد المستمر والمرور على فترات متقاربة للتحقق من سلامة المنافذ ، وأن يكون يقظا طوال الليل و ألا يختلط بأحد أثناء خفائه ، وعليه مقاومة كل من يحاول الاعتداء على المتجر والاستعانة بالشرطة على ألا يبرح مقر عمله للإبلاغ أو التحقيق إلا بعد حضور الطرف الأول أو للمدير المسئول .

البند الرابع

على الطرف الثانى استعمال السلاح المرخص له به بغرض الحراسة فى هذا الغرض فقط ، وأن تقتصر حيازته له بمقر العمل وفى الساعات المحددة للخفارة ، وأن يودعه بالمكان المعد له بهذا المقر وفى حيازة الطرف الأول .

البند الخامس

ينتهى هذا العقد بوفاء الطرف الثانى أو بفقد أهليته .

البند السادس

للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون إنذار إذا افتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وخمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجهرية أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة

أو إذا حكم عليه نهائيا فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول .

البند السابع

إذا نسب للطرف الثانى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل مكان العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل .

البند الثامن

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده ، التزم بقيمتها ، ولأخير اقتطاع هذه القيمة على ألا يزيد ما يقطع شهريا على اجر خمسة أيام .

البند التاسع

مدة هذا العقد أشهر تبدأ من تاريخ إبرامه وتنتهى فى/..../.... بدون حاجة إلى إنذار ، على أنه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

البند العاشر

تحدد أجر الطرف الثانى بمبلغ شهريا ، على أن يتم الوفاء به بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل وبمكانه .

البند الحادى عشر

يستحق للطرف الثانى أجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف

الأول ، فإن كانت الأسباب قهرية^(١) خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند الثانى عشر

يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى ويحدد لقصى ونلك لمدة عشرين عاما من تاريخ استحقاق أول علاوة.

البند الثالث عشر

يلتزم الطرف الثانى بما يلتزم به باقى العاملين من التوقيع عند قبض أجره بما يفيد نلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر .

البند الرابع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده وبناء على طلبه ، شهادة يبين بها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور والمزايا كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية .

البند الخامس عشر

يلتزم الطرف الثانى بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وإن يملك ملفا تودع به المستندات المقررة .

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التطبيق على قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ص ٦٥ وما بعدها .

البند السادس عشر

تختص محاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحكمة الابتدائية الكائن مقر العمل بدائرتها بمدينة بنظر كافة المنازعات^(١) التي تنشب فيما يتعلق بهذا العقد ، و يعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطننا مختار له في هذا الصدد .

البند السابع عشر

حرر هذا العقد من ثلاثة نسخ^(٢) ، لكل طرف نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات.

الطرف الثاني

الطرف الأول

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية " .

(٢) انظر د. عبد الفتاح مراد " شرح قوانين الأمن الصناعي والتعبئة العامة والطوارئ وجرائم الحريق والتخريب والأسلحة والمتفجرات " ص ١٠٥ وما بعدها .

الصيغة الرابعة والثلاثون

عقد عمل التدريس بمدرسة خاصة

انه فى يوم الموافق/.../.....
 أبرم هذا العقد بمدينة بين كل من :
 (١) السيد / الجنسية مقیم برقم شارع قسم
 محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى
 وعنوان محل العمل

طرف أول

(٢) السيد / الجنسية مقیم برقم شارع قسم
 محافظة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

طرف ثنى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى الحاصل على مؤهل بالعمل لدى الطرف الأول
 وتحسب إدارته وإشرافه كمدرس للمواد بمدرسته الكائنة
 والخاصة لإشراف مديرية التربية والتعليم بمدينة

البند الثانى

يقر الطرف الثانى بأن خبرته السابقة فى تدريس المواد المشار إليها بالبند
 السابق تبلغ مدتها وفقا لشهادة الخبرة المقدمة منه ضمن مسوغات
 تعيينه .

البند الثالث

مدة هذا العقد سنة دراسية تبدأ فى/..../.... وتنتهى فى/..../.... على أن يكون

التعيين تحت الاختبار فى الشهر الأول فان تبين للطرف الأول خلاله عدم صلاحية

الطرف الثانى كان له إنهاء العقد بدون حاجة إلى تنبيه .

البند الرابع

فى حالة استمرار العقد إلى ما بعد المدة المحددة لانتهائه ، يعتبر مجددا سنة دراسية فسنه أخرى باعتباره مبرما لإتمام منهج دراسى معين .

البند الخامس

يجب على الطرف الثانى أن يؤدى التدريس بنفسه وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وأن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله وأن يحتفظ بكافة الأسرار التى يكون قد ألم بها أثناء عمله حتى بعد انقضاء العقد .

البند السادس

لا يجوز للطرف الأول أن يكلف الطرف الثانى بعمل غير متصل بالتدريس ولو كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا .

البند السابع

يلتزم الطرف الثانى بتدريس حصة أسبوعيا مدة كل منها لا يجوز أن تجاوز حصص الأسبوع ٤٨ ساعة موزعة على أيام الأسبوع وفقا للجدول الذى تضعه إدارة المدرسة وعلى الطرف الثانى تسليم صورة منه قبل بدء الدراسة بأسبوعين على الأقل لإتمام التحضير .

البند الثامن

على الطرف الثانى أن يتفرغ تفرغا تاما لأعمال التكريس المبينة بهذا العقد لتحقيق أفضل النتائج المرجوة ، وغير مصرح له بإعطاء دروس خصوصية ، وفى حالة إخلاله بهذا الالتزام يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار أو أى إجراء آخر مع التزامه بدفع مبلغ فقط جنبها للطرف الأول كتعويض متفق عليه .

البند التاسع

على الطرف الثانى تنفيذ الكتب الدورية التى سلمت له من الطرف الأول بكل ما تتضمنه من أعمال توجيهية .

البند العاشر

إذا تطلب العمل مجاوزة الوقت المحدد له أسبوعيا ، تعين على الطرف الثانى الالتزام بذلك مقابل التزام الطرف الأول بمنحه أجرا إضافيا بواقع% من أجره الذى يحتسب وفقا له اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، بحيث لا يتجاوز الوقت الإضافى أربع ساعات أسبوعيا .

البند الحادى عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثانى بدون تنبيه إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى ولقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته الجهرية أو إذا نقض الأسرار الخاصة بالمدرسة أو بما يمس أولياء أمور التلاميذ أو إذا حكم عليه نهائيا فى جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إذا وجد أثناء العمل فى حالة

سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة دون حاجة إلى ضبط محضر بالواقعة ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو الناظر المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أى من المدرسين .

البند الثانى عشر

إذا نسب للطرف الثانى ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل المدرسة جاز للطرف الأول وقفه احتياطياً عن العمل ، فإن استمر الوقف حتى نهاية السنة الدراسية اعتبر العقد منتهياً .

البند الثالث عشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده ، التزم بقيمتها ، و للأخير تقسيط هذه القيمة على عدد الأشهر الباقية من العام الدراسى .

البند الرابع عشر

يكون المقابل المستحق للطرف الثانى عن أعمال التدريس خلال الوقت الأصلى هو فقط جنيها شهريا على أن يتم الوفاء بالعملة المتداولة قانونا وفى أحد أيام العمل و بمقره .

البند الخامس عشر

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى المدرسة فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فإن كانت الأسباب قهرية لا يد للأخير فيها ، استحق نصف أجره .

البند السادس عشر

فى حالة تجدد العقد ، يستحق الطرف الثانى علاوة دورية سنوية لا تقل عن من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التامين الاجتماعى بحد أدنى و بحد أقصى جنيهاً

البند المبلغ عشر

يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يشتمل على بيانات بمفردات الأجر ، و لا تبرا نمة الطرف الأول من هذا الأجر إلا بهذا التوقيع .

البند الثامن عشر

ينفسخ العقد بوفاة الطرف الثانى .

البند التاسع عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء الطرف الثانى مجانا فى نهاية عقده و بناء على طلبه ، شهادة يبين بها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ خروجه منه ونوع العمل الذى كان يؤديه و قيمة الأجور كما يلتزم برد كافة الأوراق والشهادات الخاصة بالطرف الثانى فور طلبها ، وللأخير أثناء سريان العقد أن يطلب شهادة خبرة تحدد فيها كفايته المهنية .

البند العشرون

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك عن الطرف الثانى لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، و أن يمسك ملفا تودع به المستندات المقررة .

البند الحادى والعشرون

تختص محاكم بنظر ما قد ينشأ عن هذا العقد من منازعات ، ويعتبر عنوان كل من طرفيه المبين به موطننا مختارا له فى هذا الصدد .

البند الثانى والعشرون

حرر هذا العقد من أربع نسخ ، نسختان للطرف الأول ونسخة للطرف الثانى ، والرابعة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات.

الطرف الثانى

الطرف الأول

الصيغة الخامسة والثلاثون

عقد عمل مع أجنبي

انه فى يوم الموافق/.../.....

ابرم هذا العقد بمدينة بين كل من :

(١) السيد/..... الجنسية مقيم برقم شارع
محافضة بطاقة عائلية رقم سجل مدنى وعنوان
محل العمل

طرف أول

(٢) السيد / الجنسية يحمل جواز سفر صادر من
برقم ثابت به انه يقيم ويقوم بمصر

طرف ثنى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و الاتفاق على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى الحاصل على مؤهل بالعمل لدى الطرف
الأول وتحت إدارته وإشرافه على ألا تتجاوز ساعات عمله ٦ ساعات يوميا
مع استحقاقه إجازة أسبوعية مدتها يوم كامل ، ويضاعف الأجر عن الساعات
الإضافية .

البند الثانى

يقر الطرف الأول بحصوله على ترخيص بالعمل بجمهورية مصر العربية
برقم بتاريخ/.../..... وأن إقامته بها ممتدة حتى/.../..... وأن
مهنته هى

البند الثالث

تم تعيين الطرف الثانى لدى الطرف الأول للقيام بأعمال اعتباراً من اليوم بمقر العمل الكائن

البند الرابع

يلتزم الطرف الأول بإعداد مكان لإقامة الطرف الثانى ووسيلة مواصلات لنقله من هذا المكان إلى مقر العمل وتخصيص سائق له ، على أن يتحمل الأول النفقات اللازمة لذلك .

البند الخامس

مدة هذا العقد سنة واحدة تبدأ من اليوم و تنتهى فى/..../.... قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى بذات الشروط مع زيادة الأجر بنسبة% كل سنة يستجد فيها العقد ، ما لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر قبل انتهاء المدة بشهرين بعدم رغبته فى تجديد العقد .

البند السادس

تحدد اجر الطرف الثانى بمبلغ شهريا على أن يتم الوفاء به بالعملية المتداولة قانونا و فى أحد أيام العمل ويمقره .

البند السابع

يستحق الطرف الثانى أجره إذا حضر إلى مقر العمل فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرته و حالت دون ذلك لأسباب ترجع إلى الطرف الأول ، فإن كانت الأسباب قهرية خارجة عن إرادة الأخير استحق الطرف الثانى نصف أجره .

البند الثامن

فى حالة تجديد العقد ، يكون للطرف الثانى الحق فى علاوة دورية سنوية لا تقل عن% من الأجر الذى تحتسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى بحد أدنى جنيهاً وبحد أقصى سبعة جنيهات .

البند التاسع

يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره للتوقيع بما يفيد ذلك فى السجل المعد لذلك . على أن يشتمل ذلك على بيانات بمفردات الأجر ، ولا تبراؤمة الطرف الأول من هذا الأجر ألا بهذا التوقيع .

البند العاشر

لا يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثانى من الأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة .

البند الحادى عشر

يكون للطرف الأول استرداد الأجر المدفوع عن أيام الإجازات إذا ثبت له اشتغال الطرف الثانى خلالها لصاحب صاحب عمل آخر .

البند الثانى عشر

يجب على الطرف الثانى أن يؤدى العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقاً لما هو محدد بأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ، وأن ياتمر بأوامره فيما يتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها ، وأن يحتفظ بأسرار العمل وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة .

البند الثالث عشر

للطرف الأول فصل الطرف الثاني قبل انقضاء مدة العقد وبدون إنذار إذا استحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات مزورة أو ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة على أن يقوم الطرف الأول بإبلاغ الشرطة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه ، أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل و المنشأة رغم إنذاره كتابة متى كانت هذه التعليمات ملن عنها بالمنشأة ، أو إذا تغيب بدون سبب مشروع لكثير من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ولتقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية ، أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته للجوهرية أو إذا أفضى الأسرار الخاصة بالمنشأة أو إذا حكم عليه نهائيا في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العلمية أو وجد أثناء العمل في حالة سكر بين نون حاجة إلى ضبط محضر عن ذلك ، أو إذا تعدى بأية صورة على الطرف الأول أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

البند الرابع عشر

إذا نسب للطرف الثاني ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز للطرف الأول وقفه احتياطيا عن العمل على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

البند الخامس عشر

إذا تسبب الطرف الثاني في فقد أو أضرار أو تقدير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت في عهده التزم بقيمتها ، و للأخير

اقتطاع هذه القيمة بعد التحقيق وإخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على ألا يريد ما يقتضه شهرياً على اجر خمسة أيام .

البند السادس عشر

لا ينتهى العقد بوفاة الطرف الأول أو بالتنازل أو المنشأة أو بيعها أو إيجارها أو انتقالها بالوصية أو غير ذلك من التصرفات . على أنه فى حالات الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق النهائى المرخص^(١) به ينتهى العقد دون أن يخل ذلك بالوفاء بجميع الالتزامات المقررة قانوناً سواء ما نشأ منها قبل تحقق سبب الإنهاء أو كان مترتباً عليه .

البند السابع عشر

ينتهى العقد بوفاة الطرف الثانى أو بتقديم استقالته أو بانقطاعه عن العمل أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتم إنذاره بعد انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية على أن يعرض أمره على اللجنة الثلاثية .

البند الثامن عشر

يلتزم الطرف الأول بالاشتراك مع الطرف الثانى لدى هيئة التأمينات الاجتماعية وأن يمكّن ملفاً تودع به المستندات المقررة .

البند التاسع عشر

تختص محاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمال بالمحاكم الابتدائية المصرية الكائن مركز العمل بدائرتها بنظر كافة المنازعات الناشئة عن تنفيذ

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية " ص ٧٦ وما بعدها .

هذا العقد ، ويعتبر عنوان كل من الطرفين المبين به موطننا مختارا له في هذا الصدد^(١) .

البند العشرون

حرر العقد من ثلاثة نسخ ، لكل طرف نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ترفق بالاستمارة رقم (١) تأمينات .

الطرف الثاني

الطرف الأول

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " تشريعات المحللة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية " ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة السادسة والثلاثون

عقد عمل مع التدرج

انه فى يوم الموافق/.../....

تم تحرير هذا العقد بين كل من :

(١) السيد / الجنسية مقيم برقم قسم
محافظة

يحمل بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

طرف أول

(٢) السيد / الجنسية مقيم برقم قسم
محافظة

يحمل بطاقة عائلية رقم سجل مدنى

طرف ثنى

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد و اتفاقهما على ما يلى :

البند الأول

يتعهد الطرف الثانى بالالتحاق بالعمل لدى الطرف الأول بقصد تعلم صناعة

ميكانيكا النسيج بمراحلها المختلفة .

البند الثانى

يلتزم الطرف الأول ببذل كل ما يلزم لتعليم الطرف الثانى للصناعة

الموضحة بالبند السابق وفقا لأصولها الفنية وبالمستوى الذى وصل إليه

العمل بمصانعه دون أن يمنع عنه شيئا من الخبرات المكتسبة .

البند الثالث

يتدرج الطرف الثانى فى أعمال صناعة ميكانيكا النسيج على مراحل ثلاث

تشمل الأولى ويكون لجره خلالها والثانية ويكون

اجزءه خلالها ومضى وصل إلى المرحلة الثالثة يعتبر قد تم تكريبه وتكرجه ويستحق أجرا قدره

البند الرابع

يتم اختبار الطرف الثانى عند تكرجه فى مراحل التكرج وفقا لاقتراحات اللجنة الثلاثية بنظام الاختبار بصناعة ميكانيكا النسيج والمعتمدة من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

البند الخامس

مدة هذا العقد و يلتزم الطرف الأول بمجرد انقضائها و اجتياز الطرف الثانى للاختبار بنجاح بإبرام عقد عمل فردى مع الطرف الثانى للقيام بذات الأعمال السابقة و بأجر شهرى قدره فان أخل الطرف الأول بذلك التزم بدفع تعويض قدره للطرف الثانى .

البند السادس

للطرف الأول فسخ العقد إذا ثبت لديه عدم أهلية الطرف الثانى أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة ، كما يجوز ذلك للأخير ، بشرط أن يخطر الطرف الراغب فى الفسخ أو الإنهاء الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

البند السابع

فى حالة اجتياز الطرف الثانى للاختبار يلتزم بالعمل لدى الطرف الأول فى الفرع الذى تعلم أصول صناعته لمدة خمس سنوات وإلا التزم بان يدفع له مبلغ فقط تعويضا لتفاديا .

البند الثامن

لا يجوز للطرف الثانى طلب تغيير العمل الذى تضمنه هذا العقد أو التقصير فى هذا العمل أو التراخى فيه وإلا كان للطرف الأول الحق فى إنهاء العقد بعد ثلاثة أيام من إعلانه وفى أية مرحلة من مراحل التدرج .

البند التاسع

يجب على الطرف الثانى الاهتمام بإرشادات ولوازم المدرب وأن ينفذ ما يكلفه به وفقا للتعليمات والأسس الصادرة له منه على أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل التى يتكرب عليها وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وأن يحتفظ بأسرار العمل وأن يعمل باستمرار على تنمية قدراته و مهارته وألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بأذن الطرف الأول وعليه الالتزام بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة.

البند العاشر

إذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده التزم بقيمتها ، و للأخير اقتطاع هذه القيمة بعد التحقق وإخطار الطرف الثانى بما أسفر عنه على ألا يزيد ما يقطع شهريا على اجر خمسة أيام ، ويمتد الاقتطاع فى حالة اجتياز الأخير للاختبار و تثبيته فى العمل ، وإلا كان للطرف الأول الرجوع بمسحقاته وفقا للقواعد العامة .

البند الحادى عشر

يلتزم الطرف الأول بإعطاء شهادة للطرف الثانى عند اجتيازه الاختبار تثبت فيها البيانات المقررة قانونا .

البند الثاني عشر

تختص محاكم شئون العمال الجزئية أو دوائر العمل بالمحكمة الابتدائية الكائن مقر العمل بدائرتها بنظر ما قد ينشأ من منازعات متعلقة بهذا العقد ، ويعتبر عنوان كل منهما المبين به موطننا مختاراً في هذا الصدد^(١) .

البند الثالث عشر

حرر العقد من نسختين ، لكل طرف نسخة .

الطرف الثاني

الطرف الأول

(١) انظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت " .

الصيغة السابعة والثلاثون

عقد عمل

إنه في يوم / .. / ٢٠٠١ أبرم هذا العقد بمدينة

من :

١- السيد / مصري الجنسية مقيم برقم
محافظة.

طرف أول

٢- السيد / مصري الجنسية مقيم برقم محافظة .

طرف ثاني

يقر الطرفان بأهليتهما للتعاقد والاتفاق على ما يلي :

أولاً : يتعهد الطرف الثاني الحاصل على مؤهل بالعمل لدى
الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بواقع أيام أسبوعياً على الأقل هي
أيام

على ألا تقل ساعات عمله عن ساعة أسبوعياً تبدأ من الساعة
صباحاً وتنتهى في تمام الساعة مساءً ويلتزم الطرف الثاني
بإخطار الطرف الأول شخصياً عند حضوره إلى مقر العمل وعند انصرافه
من مقر العمل وتسجيل مواعيد حضوره وانصرافه بانتظام .

ثانياً : تم تعيين الطرف الثاني لدى الطرف الأول للقيام بأعمال الإعداد
الفنى لبرامج الحاسب الآلي اللازمة لعرض مؤلفات الطرف الأول المختلفة
ونذلك بالطريقة والأسلوب والمواصفات والتحليلات العلمية التى يحددها
الطرف الأول وذلك اعتباراً من اليوم .

ثالثاً : يقر الطرف الثانى بأهليته وخبرته العلمية كمبرمج للإعداد الفنى لبرامج الكمبيوتر وأن البرامج التى سوف يعدها لتعرض مؤلفات الطرف الأول هي من ابتكاره شخصياً وليست من ابتكار غيره وأنها غير منقوبة أو منسوخة أو مقلدة أو منقولة من برامج أخرى من إعداد الغير .

رابعاً : لا يجوز للطرف الثانى أن يطالب بأي حقوق مادية أو معنوية أخرى خلاف أجره على إذ أنه قد حصل على أجره عنها بمقتضى هذا العقد كاملاً .

خامساً : يلتزم كلا من الطرفين أن تكون مدة هذا العقد سنوات تبدأ من تاريخ إبرامه في // ٢٠٠١ وتنتهى في // ٢٠٠٢ على أنه إذا استمر الطرف الثانى فى مباشرة العمل بعد ذلك بموافقة الطرف الأول اعتبر العقد ممتداً لمدة غير محدودة.

سادساً : يلتزم الطرف الأول بأن يعطى للطرف الثانى مبلغ لكل ساعة على أن يتم الوفاء به بالجنيه المصرى وفى العشرة أيام الأولى من الشهر التالى لشهر العمل .

سابعاً : يلتزم الطرف الأول بأن يدفع قيمة ساعات العمل الشهرية بعد أقصى مقداره جنيه مصرى وينخر ما زاد على ذلك شهرياً لصالح الطرف الثانى حتى نهاية مدة العقد ويتم تجميعها في كشف ملحق بعقد العمل من صورتين بيد كل طرف صورة .

ثامناً : يجب على الطرف الثانى عند قبض أجره التوقيع بما يفيد ذلك على إيصال سداد قيمة الأجر .

تاسعاً : يجب على الطرف الثانى أن يودى العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف الطرف الأول وطبقاً لما هو محدد بأنظمة العمل التى يحددها الطرف الأول على أن يبدل فى تأديته من العناية أقصى ما يمكن بذله وأن

يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه أو تصرف الآخرين وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يتخذ ما يلزم لحفظها وسلامتها وأن يتعامل مع زملاءه باحترام وتقدير ومحبة وتعاون .

عاشراً : يلتزم الطرف الثانى ببذل العناية الفنية اللازمة لتكويد وتشفير المادة العلمية والمحافظة على سريتها وتحسينها وحمايتها ضد استيلاء الغير عليها كما يلتزم بعدم الحصول على أى نسخ أصلية له منها وعدم التصرف فيها للغير بأي وجه من وجوه التصرف كما يلتزم بعدم الحصول على أى نسخ منها خارج مقر العمل وأن يسلّم الطرف الأول عقب الانتهاء من عمل كل برنامج "التعليمات المصدرة" Source Code الخاص بكل برنامج يتم الانتهاء منه - لحفظها للطبعة التالية - وأن يحتفظ بأسرار العمل البرمجى وألا يفشيها إلى الغير وأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته ومسايرتها لأحدث الوسائل العلمية اللازمة لتطوير البرامج ومسايرتها لأحدث التطورات التكنولوجية المستعارف عليها فى هذا الشأن وألا يستخدم أدوات العمل أو البرامج التى ينتجها خارج مكان العمل .

حداى عشر : يلتزم الطرف الثانى بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بمقر العمل .

ثانى عشر : يلتزم الطرف الثانى بتعويض الطرف الأول إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة أو إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة مقر العمل أو إذا تغيب بدون سبب مشروع أو إذا لم يقم بتأدية التزاماته أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالعمل وإذا تسبب الطرف الثانى فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات أو برامج أو مؤلفات يملكها الطرف الأول أو كانت فى عهده التزم بقيمتها .

ثالث عشر : يلتزم الطرف الثاني بالعمل — طبقاً لتوجهات الطرف الأول — مع مبرمجي الطرف الآخرين بروح الفريق المتكامل وبأقصى ما يمكن من تعاون وتواصل وتبادل للمعلومات^(١) والخبرات البرمجية لإتمام البرامج المختلفة دون حجب أى معلومات وذلك وفق خطة واضحة للتعاون بين الفريق يتم إعدادها بمعرفة الطرف الأول طبقاً لمتطلبات كل برنامج .

رابع عشر : يلتزم الطرف الأول بعمل ملحق آخر لهذا العقد في حالة رغبة الطرف الثاني في التفرغ الكامل كل الوقت للعمل لدى الطرف الأول .

خامس عشر : لا يجوز للطرف الثاني أن يطالب بأى مستحقات مالية أخرى خلاف أجره المنصوص عليه في هذا العقد إذ أن الأجرة المحددة تشمل ما قد يستحقه من مكافآت أو علاوات أو بدلات أو خلافه .

سادس عشر : يلتزم الطرف الذي يخل بأى بند من بنود هذا العقد بتعويض الطرف الآخر وفي حدود ما لحق الطرف المضروب من أضرار نتيجة لهذا الإخلال .

سابع عشر : حرر هذا العقد من نسختان لكل طرف نسخة للعمل بموجبها .

تحريراً في / / ٢٠٠١

الطرف الثاني

الطرف الأول

الاسم :

الاسم :

التوقيع :

التوقيع :

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت - ويتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها في القوانين المصرية والعربية " ص ٩٩ وما بعدها .

الصيغة الثامنة والثلاثون

حكم صادر من إحدى دوائر الاستئناف بشأن
منازعات العمال بإحدى الشركات الاستثمارية

باسم الشعب^(١)

محكمة استئناف

الدائرة عمال

في الجلسة العلنية المنعقدة بسراي المحكمة برئاسة :-

المستشار / رئيساً

المستشار /
المستشار /
أعضاء {

..... أمين السر

صدر الحكم التالي :

في الاستئناف المقيد في الجدول العام تحت رقم (عمال) و الرفع من

..... القيم

و بحله المختار مكتب المحامي محافظة

فد

السيد/ بصفته ممثلاً قانونياً لشركة الكائنة في و يتم إخطارها

على العنوان

(١) أنظر د. عبد الفتاح مراد " برنامج CD موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩ وحتى عام ٢٠٠٢ وطرق الرقابة على دستورية القوانين في مصر والدول العربية والقانون المقارن " .

Thirty Eight Formula

**An Appeal judgment issued from Worker's Circuit in
respect of Workers dispute in an investment company
In the name of the people ⁽¹⁾**

.....**Court of Appeal**

..... **Workers Circuit**

In the hearing held in public, in court palace under the
presidency of:

Councilor **Chairman**

Councilor

Councilor

} **Members**

..... **Secretary**

The following judgment was issued:

In the appeal registered in the general roll under No.
../...(workers) filed by , residing in No.
.....St.,(.....Governorate) taking his legal
domicile in the office of- Attorney at Law, No...,
....St.,(.....Governorate).

Against

Mr.....in his capacity as legal representative of
.....Company situated in....., and to be notified in
No.....St.,.....(.....District)Governorate.

(1) Refer to Dr. Abd El Fataah Mourad" CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the rulings of the Supreme Constitutional Court since the establishment thereof in 1979 until 2002, the methods of control of the constitutionality of laws in Egypt and the Arab States and the Comparative law CD ROM"

المحكمة

بعد الاستماع إلى الدفاع ومراجعة المستندات والردود

حيث أن الخصوم والوقائع والمستندات التي تشير إليها المحكمة بحكم الاستئناف رقم لسنة (عمال - محافظة)

قام المستأنف برفع دعواه ضد المستأنف ضده بصفته ممثلاً قانونياً لشركة الكاتبة بإيداع صحيفة الدعوى بقلم الكتاب وقام بإعلان استئنافه الحكم طالباً إلزام المدعى عليه - بصفته - بمداد مبلغ (فقط وقدره). كتمويض عن الفصل التعسفي ومتابل الإجازات و إلزامه بالمصروفات وأتعاب المحاماة .

وأفاد بأنه التحق بالعمل بالشركة بتاريخ / / يراتب سنوى إجمالى قدره لمدة سنوات بما فيها الراتب العائى والملاوات والامتيازات.

وفي يوم فوجئ بفصله من عمله فصلاً تعسفياً بدون اتخاذ أية إجراءات قانونية.

وقام برفع الدعوى رقم (عمال) ضد المدعى عليه - لمداد راتبه عن الفترة الميينة في العقد بالإضافة إلى تمويض مؤقت قدره ٥٠١ جنيه.

و حيث أن المحكمة الابتدائية قد أصدرت حكمها بالجلسة المنعقدة في بالإلزام المدعى عليه بطلب المدعى وتأييد حكم الاستئناف رقم لسنة (قضائية) بجلسة / /

The Court

After hearing the defense, reviewing the documents and deliberation.

Whereas the litigants, events and documents, the court refer them to the appealed judgment No....for the year(Workers –Governorate),

The appellant filed his case against the appellee in his capacity as the legal representative of.....Company in, by a pleading deposited with clerks department and legally notified appealing for a judgment binding the defendant – in his capacity – to pay an amount of L.E.....(Say.....Egyptian Pounds) as a compensation for abusive dismissal and the lieu of vacations, binding him by the expenses and advocacy fees.

He explained that he joined the work with the company on,.....at a global annual salary of L.E.....foryears, including the net salary, remuneration and privileges.

On, he was shocked by his dismissal from his work abusively and without taking any legal procedures. He filed case No.../....(workers) against the defendant – to pay his salary for the period mentioned in the contract plus a temporary compensation of L.E. 501, 00.

Whereas the first instance court judgment on the hearing of.....,.....by binding the defendant by the plaintiff's request and confirming this judgment in the appeal No.... and....for the year ...(Judicial) in the hearing of.....,.....

وأضاف بأن الحكم قد صدر للطالب بالحصول على تعويض مؤقت وأنه يحق له - تبعاً لذلك -

الطالبة بالتعويض المترتب على الفصل الذي أدى إلى قيامه برفع هذه الدعوى .

وحيث أن المحكمة الابتدائية قد أصدرت حكمها في جلسة /... /..... بوقف الدعوى

لحين الفصل في النقض رقم لسنة (قضائية) واحتفظت بحقها في تحديد

قيمة المصروفات بناءً على الطعن في الاستئناف رقم لسنة قضائية

الرفوع من المدعى ضد المدعى عليه .

و حيث أن المدعى لم يقبل الحكم فإنه قام برفع هذه الاستئناف بصحيفة دعوى تم إيداعها قلم

الكتاب في/.../.... و تم إعلانها و لتد اركز دفاعه على السببين التاليين :

١- القصور في التسييب وفساد الاستدلال نظراً لأن الحكم نهائي .

٢- لجأ المتأنف ضده إلى النقض و طلب إعادة النظر في الدعوى و لا يمكن ربطهما معاً .

و لقد اختتم المتأنف دعواه طالباً الحكم بما يلي :

١- قبول الاستئناف شكلاً.

٢- وفي الموضوع إلغاء الحكم الابتدائي و إعادة الدعوى إلى المحكمة الابتدائية للفصل في ذات

الطلبات المبينة في صحيفة الدعوى و - احتياطياً - إصدار حكم بإلغاء الحكم الصادر من

المحكمة الابتدائية و إلزام المدعى عليه بمداة مبلغ (فقط و قتره

.....) كتعويض عن الفصل التعسفي و تطبيق الشرط الجزائي و

مقابل رصد الإجازات و إلزامه بالمصروفات و أتعاب المحاماة لمرحلتني النزاع .

He added that what was decided to the applicant was a temporary compensation and he has the right, accordingly, to claim for all the compensation which follows the dismissal, the matter which led him to file this case.

Whereas the first instance court adjudicated in the hearing of,..... to stop the case until determining in the cassation No..... for the year(judicial) and retained the determination in the expenses on ground whether that there is an objection on the appeal No... / .. (Judicial) filed by the plaintiff against the defendant.

As this judgment was not acceptable by the plaintiff, he filed this appeal by a pleading deposited in (clerks department) on,..... and was notified legally mentioned his defense, relying in his appeal upon the following two reasons:

- 1) Insufficiency in grounding and corruption in reasoning as the appealed judgment is final.
- 2) The appellee resorted to cassation and requested to review the case, the matter that cannot be joined together.

The appellant concluded his pleading claiming for a judgment in respect of the following:

- 1) Accepting the appeal in form.
- 2) Canceling in subject the judgment of the First Instance Court and returning back the case to First Instance Court to determine the same demands mentioned in the pleading and ,alternatively,issuing a judgment to cancel the judgment of the First Instance Court and to bind the defendant to pay the appellant an amount of L.E.(Only) as a compensation for the abusive dismissal and in return of warning terms and leaves, binding him by the expenses and advocacy fees for the two stages of litigation.

وحيث انه قد تمت مداولة الاستئناف كما هو مبين بالذكريات ففي الجلسة العلنية المنعقد بتاريخ ... / ... / قام وكيل المتأنف بتقديم مذكرة بتحديد الطالبات السالفة وقدم وكيل المتأنف ضده حافظة مستندات طويت عل ما يلي :

١- صورة ضوئية للقرار الإداري المقدم من المتأنف برقم في الحافظة المقدمة إلى المحكمة الابتدائية لجلسة يوم .../.../... الصادر بشأن تعيين المتأنف في شركة الكائنة في ... التي تثبت بأنه كان يعمل بشركة أخرى.

٢- صورة ضوئية للخطاب الصادر من الشركة الأخرى إلى بنك القاهرة لطلب توقيع المتأنف.

٣- صورة ضوئية للخطاب الصادر منا لشركة الأخرى لمصلحة الضرائب والذي تم تقديمه من جانب المتأنف.

٤- صورة ضوئية من أذن صرف الواتب المقدم من الطالب مشيراً إلى أنه صادر من شركة أخرى ، ولقد رفض وكيل المتأنف جميع الصور الضوئية المقدمة في جلسة المحاكمة .

وحيث أن المحكمة حكمت بحجز الاستئناف للحكم في جلسة اليوم وحيث أنه تم قبول الاستئناف شكلاً .

وحيث أنه يتبين من المستندات في جلسة اليوم أن المتأنف ضده قام بنقض الحكم الصادر في حكمي الاستئناف رقمي ... وهذا الاستئناف لا يحول دون تنفيذ هذا الحكم النهائي نظراً لأنه حائز لجميع الصفات القاطعة للحكم النهائي البات وهذا التأثير يرتقى إلى العرف العام نظراً لأنه قابل للتنفيذ.

Whereas deliberating the appeal as mentioned in the minutes. In the hearing of, the appellant's agent submitted a memorandum determining the previous requests and the appellee's agent submitted a docket containing the following:

- 1) A photostatic copy of the administrative decree submitted by the appellant under No.in the docket to the First Instance Court, for the hearing of,....., issued in respect of appointing the appellant in the Company, in proving that he was working for another company.
- 2) A Photostatic copy of the letter issued by the other company to Bank of, asking for the signature of the appellant.
- 3) A Photostatic copy of the letter issued by the other company to Taxes Administration and which was submitted by the appellant.
- 4) A photostatic copy of payment of salary order submitted by the applicant indicating that it had been issued from the other company.

The appellant's agent denied all the Photostatic copies submitted in the hearings.

Whereas the court ruled to keep the appeal for judgment in today's hearing and whereas the appeal is accepted in form.

Whereas it appears from the documents that the appellee filed a cassation to the judgment issued in the appeals Nos..... and/....., this appeal does not stop executing this final judgment as it possesses all the determinative effect of the adjudicated matter. This determination ascends the public institution as it is subject to execution.

وحيث أن الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية لم يلتزم بهذا الرأي وفي الجلسة المنعقدة بتاريخ .../.../....

وقبل الفصل في الموضوع من خلال وقف الدعوى لحين الفصل في النقض رقم .../.... قضائية ولقد قررت المحكمة إلغائه وإعادة المتنازعين إلى المحكمة الابتدائية لنظر الدعوى.

وهذا الرأي لم يسئ إلى ما أثاره المستأنف ضده من حيث أن المستأنف كان يعمل في شركة أخرى وأن المستأنف سبق له طلب عدم قبول الدعوى نظراً لأنه تم رفعها على نحو مخالف للقانون وأن الدفاع يتعارض مع القانون نظراً لأنه قد تبين أنه في الدعوى رقم أن المستأنف قد تقدم بدفاعه ورفضته المحكمة وكذلك فعلت محكمة الاستئناف في الاستئناف رقمي ... ، ... ومن ثم يعد هذا الحكم نهائياً وقاطعاً ولا يمكن إثارته مرة أخرى .

وحيث أن المستأنف ضده ملزم بمصروفات مرحلتي النزاع بما فيها أتعاب المحاماة بصفته الخاسر لهذا الاستئناف بموجب المادتين ١٨٤ / ١ و ٢٤٠ من قانون الإجراءات المدنية .

نظراً لما تقدم حكمت المحكمة بما يلي :

قبول الاستئناف شكلاً وإلغاء الحكم المستأنف موضوعاً ، وإعادة الدعوى إلى المحكمة الابتدائية لنظرها بجلسة يوم .../.../... وإلزام المستأنف ضده - بصفته - بمصروفات مرحلتي النزاع بالإضافة إلى ثلاثين جنيهاً أتعاب محاماة. ولقد صدر هذا الحكم وتمت تلاوته علنياً بمرأي المحكمة بجلسة المحاكمة المنعقدة بتاريخ /..... /.....

رئيس المحكمة أمين السر المستشار

- تم تسليم هذه الصورة وقيدها برقم بتاريخ

Whereas the First Instance judgment did not commit with this point of view and in the hearing on....and before determining in the subject by stopping the case until determining in the cassation No... for the judiciary year..., the court determined to cancel it and to return back the litigants to First Instance Court to examine the case.

This point of view did not defame what had been raised by the appellee that the appellant was working in another company and that the appellant previously requested not to accept the claim as it had been illegally filed is a defense which contradicts with the law since it is proved that in the claim #/....., the appellant stated this defense and the court refused it and so did the court of appeal in the two appeals #&, so this judgment is considered final and can not be raised again.

Whereas the expenses of the two stages of litigation including advocacy fees, the appellee will be bounded by them in his capacity as he is the loser in this appeal in accordance with article No.184/1 and 240 of the Civil Procedures Code.

For the above reasons, the court ruled the following:

Accepting the appeal in form, canceling the appealed judgment in subject, returning the case to the First Instance Court for the hearing on...,... and binding appellee, in his capacity, by the expenses for the two stages of litigation plus L.E.... for advocacy fees.

This judgment was issued and read in public in the Court Palace in the Hearing of,,

Court Chairman Secretary Counselor

This copy was delivered and registered under No../... on

الصيغة التاسعة والثلاثون

شهادة خبرة لأحد الأطباء

محافظة

إدارة الشؤون الصحية

شئون الأفراد / المحفوظات

الاسم الكامل :

الدرجة الحالية : الدرجة الثالثة في المجموعة الوظيفية تخصص طب بشري

الوظيفة الحالية : طبيب بشري ثالث

مجالات الخبرة

مواليد حاصل على درجة البكالوريوس في الطب والجراحة دور، تم تعيينه في وظيفة أخصائي بالدرجة الثالثة اعتباراً من بعد إضافة عام الامتياز إلى مدة الخبرة ، ولقد تم إنهاء مدة خدمته بموجب القرار رقم ... اعتباراً من حتى تاريخه .

التوقعات

يمتد ،

رئيس الإدارة

التوقعات المبينة عليه صحيحة وتخص الأفراد المذكور أسماؤهم و تؤكد نماذج التوقيع التي تم إبلاغها إلى مديريات الأمن وذلك تحت مسئوليتنا . البيانات المذكورة عليه صحيحة .

الخاتم الرسمي للديوان العام لمحافظة ، مديرية الأمن (توقيع)

التاريخ

السكرتير العام (توقيع)

الخاتم الرسمي لإدارة شئون الأفراد بإدارة الشؤون الصحية لمحافظة

ملصق طوابع دمغة

رئيس إدارة شئون الأفراد

مدير الأمن

التاريخ

Thirty Nine Formula Certificate of Expertise

Governorate

Health Affairs Administration

Employees Affaires \ Files

Full Name :

Actual degree: Third degree in the specialized functional group of Human Medicine.

Actual position: Third Human Physician.

Fields of Expertise

Born on, he obtained a Bachelor Degree in Medicine and Surgery in the session....., appointed in the position of a Human Medicine Specialist of the third degree as from, after adding the period of internship year to the period of expertise, his duration of service has been terminated as per decision No...../....., as from, and up to date.

Signatures

Authorized by,

Head of the Administration

The signatures above are correct, belonging to the persons meant to be, confirming the signature patterns notified to the security administrations and under our responsibility. The information mentioned above are correct.

- Official Seal ofGovernorate, General Administration, Security Administration (sig.), ...General Secretary (Sig.).

- Official Seal of Govenorate, Health Affairs Administration, Employees Affairs Administration.

- Duty stamps affixed.

Security Official
(Sig.)

Head of Employees Affairs
(Sig.)

Dated.....

الصيغة الأربعون

عقد عمل

إنه في يوم الموافق/...../.....

تم إبرام هذا العقد فيما بين:-

١- مكتب التمثيل التجاري لشركة، والكائن برقم - ميدان - شقة
 - محافظة - جمهورية مصر العربية، ويمثلها في هذا العقد السيد /
 بصفته مدير للمكتب المذكور أعلاه.

(يشار له فيما بعد بلفظ "المستخدم").

طرف أول

٢- السيد / السيدة / الآنسة، بطاقة ش/ع رقم
 صادرة من مكتب سجل مدني بتاريخ/.../١٩٠٠ وعنوانه
 (يشار له/لها فيما بعد بلفظ "الموظف").

طرف ثاني

يغد تمهيدي

حيث أن المستخدم يرغب في التعاقد على استغلال خدمات الموظف للمدة المحددة باطنه؛
 وحيث أن الموظف يرغب في تقديم خدماته للمستخدم؛ لذلك فإنه بالأخذ في الاعتبار الوعود
 والاتفاقيات المتبادلة بين الطرفين والمذكورة باطنه، فقد اتفق الطرفان على التالي:

البند الأول

البند التمهيدي السابق يعتبر جزءاً لا يتجزأ من مواد هذا العقد.

Forty Formula

Employment Agreement

On this day..... of 200 .

This agreement is made and entered by and between:-

1-..... Representative Office located in #.... ,
.....Square,apartment #Governorate –
Egypt. Represented herein by Mr.in his capacity
as Manager of the above-mentioned Representative
Office.

(Hereinafter referred to as the “Employer”)

First Party

1- Mr./Mrs./Ms. bearing Personal/Family
Identity Card #.....issued from Civil
Register on , Residing at.....

(Hereinafter referred to as the “Employee”)

Second Party

Preamble

Whereas, the Employer desires to contract the Employee's services for the period specified herein; and

Whereas, the employee desires to render his services to the Employer; Now, therefore, in consideration of the mutual promises and covenants set forth herein, the parties agree as follows:-

Article 1

The above-mentioned Preamble is deemed to be an integral part of this contract.

البند الثاني

يوافق المستخدم بموجب هذا العقد على استخدام الموظف وبالمقابل يوافق الموظف على أن يتم استخدامه بواسطة المستخدم بناء على القواعد والشروط المبينة فيما يلي، كما يوافق الموظف على تقديم خدماته كاملة للمستخدم وذلك في وظيفة

يوافق الموظف بموجب هذا العقد على أن المستخدم يمكنه من وقت إلى آخر أن يطلب من الموظف أداء مهام متعلقة بمؤله ومنصبه كما هو موضح في باطن هذا العقد حتى وإن لم تكن محددة صراحةً بها.

بالإضافة إلى ذلك، اتفق الطرفان على أن مهام الموظف ستكون تبعاً للقواعد والشروط الموضحة في البيان الإضافي (أ) الملحق بهذا العقد (وصف الوظيفة) والذي يعتبر جزء لا يتجزأ من هذا العقد.

يجب على الموظف أن يؤدي مهام وظيفته بكل إخلاص وأن يستجيب طواعيةً للتوجيهات والتعليمات الصادرة له من المستخدم. سيقوم الموظف بتكريس كافة جهوده وخبراته لمصلحة المستخدم ولا يحق للموظف أن يعمل بأي نوع من الأعمال الحرة كما لا يحق له العمل لدى آخرون، سواء كان ذلك في مقابل أجر أو بدون وسواء كان ذلك أثناء مواعيد العمل الرسمية لدى المستخدم أو في غيرها، يجب على الموظف أن يحيط كافة المعلومات التي تنمو إليه أثناء تأدية مهام وظيفته بسرية تامة.

البند الثالث

(١) في مقابل الأداء المرضي للخدمة التي يقدمها الموظف للمستخدم، سيقوم المستخدم بدفع راتب شهري للموظف وذلك خلال الثلاثة أيام الأولى من الشهر التالي بمقدار

..... جنيه مصري (فقط وقدره جنيه مصري

لا غير) عن كل شهر من العمل الأساسي.

Article 2

The Employer hereby agrees to employ the Employee and in return the employee agrees to be employed by the Employer upon the terms and conditions set forth herein, and to render his/her full services to the Employer as..... The Employee hereby agrees that from time to time the employer may require him/her to perform duties related to his/her qualifications and position as provided in this Agreement and even if they are not specifically set forth herein.

Furthermore the parties have agreed, that the duties of the Employee shall be in accordance with the terms and conditions setout in Appendix "A" attached to this agreement (Job Description), which is deemed to be an integral part of this Agreement. The Employee shall perform the duties of his/her job in all sincerity and adhere to the directions and instructions issued to him/her by the Employer.

The Employee shall devote all his/her efforts and experience for the welfare of the Employer and he/she is not entitled to be self-employed or work for anyone else, whether paid or not and either during or after working hours. The employee shall hold in strict confidence all the information, which he/she obtains during the course of performing his/her duties.

Article 3

For and in consideration of the satisfactory performance of the services, which the Employee agrees to render hereunder, the Employer shall pay the Employee a monthly gross salary within the first three days of the following month of L.E..... (Only..... Egyptian Pounds) for each calendar month,

والوقت الإضافي ومصاريف التنقل والمصاريف الأخرى. ويقر الموظف أن الراتب الشهري يتضمن مدفوعات عن كل يوم في الشهر بما في ذلك الإجازات الأسبوعية، دون التمدي على حق المستخدم في خصم كل المبالغ المستحقة على الراتب مثل الضرائب والتأمين الاجتماعي وكافة المستقطعات الأخرى.

(٧) لا يحق للموظف الحصول على أي مبالغ أو تعويضات أخرى إلا إذا جاء ذلك بتحويل كتابي صريح من المستخدم.

البند الرابع

من المتفق عليه بين طرفي العقد أن يتم صرف راتب شهر للموظف، وذلك في نهاية كل سنة ميلادية بصفة علاوة إضافية، وتكون هذه العلاوة مستحقة للموظف فقط بعد قضاء سنة ميلادية كاملة في خدمة المستخدم.

البند الخامس

مع مراعاة البند (١٧) من هذا العقد. فإن مدة امتداد هذا العقد هي تبدأ في/...../٢٠٠٠ وتنتهي في/...../٢٠٠٠.

البند السادس

تكون الثلاثة شهور الأولى من عقد العمل هذا هي فترة عمل تحت التجربة. يجوز للمستخدم خلال فترة الثلاثة شهور هذه وفي أي وقت منها أن ينهي العقد، وعند حدوث مثل هذا الإنهاء يحق للموظف الحصول على راتبه كاملاً حتى آخر يوم عمل له، ولكن لن يحق له الحصول على أية تعويضات أخرى.

البند السابع

مواعيد العمل الرسمية هي كالتالي :-

من يوم الأحد إلى يوم الخميس. من الساعة ٩,٠٠ صباحاً وحتى الساعة ٥,٠٠ مساءً.
يوجد استراحة للغداء مدتها ساعة واحدة بدءاً من الساعة ١,٠٠ بعد الظهر.

Overtime, transportation and other allowances are included. The Employee acknowledges that the monthly salary includes payment for each and every day of the month, including his/her weekly days of rest, without prejudice to the Employer's right to deduct all due amounts imposed by law such as taxes, social insurance and any other contributions.

In no event shall the Employee be entitled to any other compensation unless such compensation is authorized in writing by the Employer.

Article 4

It is agreed by both parties that the Employer will pay to the Employee at the end of each calendar year a one-month salary as a bonus.

This bonus is only entitled to the Employee after spending one calendar year in the service of the Employer.

Article 5

Without prejudice to Article (17) of this Agreement, the duration of this agreement is, starting onuntil/20... .

Article 6

The first three calendar months of this Employment Agreement shall be a probationary period.

The Employer may terminate this Agreement at any time during this three months period.

Upon such termination, the Employee shall be entitled to his/her salary through the last day he/she worked, but shall not be entitled to any other compensation.

Article 7

The official office hours are: -

Sunday through Thursday from 9:00 a.m. to 5:00 p.m.

There is a one-hour lunch break at 1:00 p.m.

تتوقع الشركة من الموظف أن يكون دقيقاً في مواعيد الحضور للعمل وأن يستجيب طواعيةً لمواعيد العمل الرسمية، وفي حالة ما إذا كان الموظف مريضاً ولا يستطيع الحضور للعمل أو/و سيقطر للحضور للعمل متأخراً فيجب على الموظف أن يجري اتصالاً هاتفياً للمشرف عليه وذلك قبل الساعة ٨,٣٠ صباحاً. وفي حالة ما إذا اضطر الموظف لمغادرة المكتب مبكراً بسبب مرض أعضائه أو أيهاً من الظروف الأخرى الخارجة عن إرادته فإنه يجب أن يحصل مقدماً على إذن كتابي بالمغادرة من المشرف عليه .

يجب على الموظف أن يوقع بالضبط في ساعة بدء العمل كل يوم وأن يوقع بالضبط في ساعة انتهائه من العمل كل يوم. وسوف يتم حفظ جدول الحضور والانصراف في مكتب الاستقبال بالشركة، وأياً من المخالفات التالية تعتبر سبباً للفصل من العمل دون سابق إنذار ودون دفع أية تعويضات مقابل الفصل دون سابق إنذار:

- ١ () التأخر الزائد و/أو الغياب عن العمل.
- ب () ترك العمل دون الحصول على إذن.
- ج () التزوير في/أو سوء استخدام جداول الحضور والانصراف.
- د () الاستمرار في عدم احترام جداول الحضور والانصراف.

يجوز للموظف - تحت طلب المشرف عليه و/أو الإدارة العليا - أن يطلب منه أن يعمل في أوقات و/أو أيام خارج نطاق ساعات/أيام العمل الرسمية كما يمكن أن يطلب منه السفر إلى الخارج.

في حالة التغيب عن العمل دون إذن مسبق، يتم إجراء خصم من راتب الموظف الشهري يعادل عدد الأيام التي تغيبها دون إذن.

يتم حساب الأجر اليومي عن طريق تقسيم الراتب الشهري على عدد أيام الشهر وذلك دون التعدي على حق المستخدم في توقيع الجزاء المناسب على الموظف بسبب تغيبه دون عذر أو تبرير للغياب.

The Company expects the Employee to be punctual in reporting to work and adhere to the established office hour.

In the Employee is sick and cannot report to work and/or will be arriving late, he/she must telephone their Supervisor before 8:30 a.m.

In the Employee needs to leave the office early due to sickness or other extraordinary circumstances, he must obtain the written permission of his/her Supervisor beforehand.

The Employee is required to sign-in the exact time he/she begins working each day and sign-out the exact time when he/she has finished working each day.

The attendance time sheet is maintained at the reception counter in the office. Any of the following violations constitute grounds for dismissal without notice or payment in lieu of notice:

A) Excessive tardiness and/or absence. B) Leaving work without permission. C) Falsification/misuse of attendance time sheets.

D) Continual non-completion of attendance time sheets.

The Employee may, at the request of his/her Supervisor and/or Senior Management, be required to work at times and/or on days outside the official working hours/days as well as to travel overseas. In the event of unapproved absence, a deduction will be made from the Employee's monthly salary equal to his/her salary for each day of the unapproved absence.

The calculation of the daily salary will be obtained by dividing the monthly salary on the number of days in the month, without prejudice to the Employer's right to assert the appropriate penalty for the unapproved and unjustified absence.

البند الثامن

يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر بالكامل مدتها خمسة عشر يوماً، وذلك خلال السنة الأولى من عمله، وتزيد مدة الإجازة إلى إحدى وعشرين يوماً في كل سنة بعد السنة الأولى. الإجازة السنوية المقررة للموظف سيتم الترتيب لها بناءً على التعليمات الصادرة عن المستخدم.

البند التاسع

يجوز للموظف الحصول على إجازة عارضة لا تتجاوز ثلاثة أيام بالعام الواحد ويتم تخفيض مدة هذه الإجازة العارضة من المدة الكلية للإجازة السنوية للموظف.

البند العاشر

يحق للموظف التمتع بأجر كامل خلال الإجازات العامة والمحددة بواسطة قرار صادر عن وزير القوى العاملة و التدريب بشرط ألا يتجاوز عدد هذه الأيام الثلاثة عشر يوماً بالعام الواحد.

البند الحادي عشر

يجوز للمستخدم أن يمنح للموظف - الذي قضى ثلاثة سنوات متتالية في خدمته - إجازة مدفوعة نصف الأجر بحيث لا تتجاوز مدة هذه الإجازة شهر واحد وذلك لأداء شعائر الحج أو زيارة القدس الشريف، و يمكن للموظف التمتع بهذه الإجازة مرة واحدة فقط خلال مدة خدمته.

البند الثاني عشر

الموظف الذي يثبت أنه في حالة مرض بشهادة طبية صادرة عن طبيب معين من قبل المستخدم، سيحق له الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر بما يعادل ٧٥ ٪ من راتبه خلال التسعين يوماً الأولى من فترة مرضه ثم يتم زيادة هذه النسبة إلى ٨٥٪ خلال التسعين يوماً التالية وذلك خلال عام واحد.

Article 8

The employee shall be entitled to fifteen calendar days of annual leave with full pay for his/her first year of Employment.

It shall be increased to 21 days for each year thereafter. The Employee's vacation shall be scheduled in accordance with the instructions issued by the Employer.

Article 9

The Employee shall be entitled to a casual leave not exceeding 3 days per year and such casual leaves shall equally reduce the annual leave by the same number of days.

Article 10

The Employee shall be entitled to enjoy a full pay leave for the public holidays specified by a decree issued by the Minister of State for Manpower , provided such days shall not exceed thirteen days per year.

Article 11

The Employer may grant the Employee who spent three consecutive years in his service a half paid leave for a period not exceeding one month to perform the pilgrimage rituals or to visit Holy Jerusalem. Such a leave can only be enjoyed once by the Employee during his period of service.

Article 12

The Employee, whose sickness is proved according to a medical certificate issued from a designated physician by the Employer, shall be entitled to a sick leave with a pay equivalent to 75 % of his salary for the first 90 days of his sickness period, to be increased to 85 % for the following ninety days during one year.

البند الثالث عشر

الموظفة التي قضت ستة أشهر في خدمة المستخدم سيكون من حقها الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر بالكامل لمدة خمسين يوماً تبدأ منذ اليوم التالي للوضع بشرط أن تقدم شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل لتضع به حملها.

يحق للموظفة الحصول على مثل هذه الإجازة لعدد ثلاث مرات فقط خلال إجمالي فترة وجودها بالخدمة.

البند الرابع عشر

يحق للموظف الحصول على تغطية تأمينية طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩/١٩٧٥.

البند الخامس عشر

سن التقاعد العادي هو (٦٠ عاماً) أو غير ذلك حسبما يتم الاتفاق عليه تبادلياً بين الطرفين.

البند السادس عشر

في حالتي التقاعد أو الوفاة، سيكون من حق الموظف الحصول على كافة الحقوق المخولة له طبقاً لقانون العمالة المصري رقم ١٩٨١/١٣٧ وكذا قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ١٩٧٥/٧٩.

البند السابع عشر

١) دون التعدي على مواد البند الخامس المذكور فيما سبق، يجوز للمستخدم أن ينهي هذه الاتفاقية قبل حلول الأجل المذكور في البند الخامس، وذلك دون سابق إنذار أو تعويض عن الفصل، وذلك في الحالات التالية :-

أ) في حالة ما إذا فشل الموظف في الوفاء بأي من مهامه أو التزاماته الحيوية والمصاحبة لموقعة الوظيفي.

ب) إذا تصرف الموظف بشكل يتنافى السلوك العملي.

Article 13

A female Employee having spent six months in the service of the Employer will be entitled to a full pay maternity leave of fifty days starting from the period preceding parturition provided that she submits a medical certificate stating the probable date of giving birth.

The female Employee is entitled to such a leave only three times during her whole length of service.

Article 14

The Employee is entitled to insurance coverage in conformity with the Egyptian Social Insurance Law No. 79/1975.

Article 15

The normal retiring age is (60) or a later date if mutually agreed upon.

Article 16

Upon retirement or death, the Employee will be entitled to all the benefits in accordance with the Egyptian Labour Law # 137/1981 and the Egyptian Social Insurance Law # 79/1975.

Article 17

(i) Without prejudice to the provisions of Article (5) herein, the Employer may terminate this Agreement before the end of the duration stated in article (5), without prior notice, termination award or indemnity, in the following events:-

- (a) In case the Employee fails to fulfill any essential duties or obligations associated with his/her position.
- (b) In case the Employee acts in an unprofessional manner.

(ج) إذا ارتكب الموظف أي فعل يشكل سبباً لإنهاء خدمته وذلك بموجب المادة (٦١) من قانون العمالة المصري رقم ١٣٧/١٩٨١.

(٢) لا يحق للموظف أن ينهي هذا العقد من جانبه فقط إلا بتقديم إنذار كتابي قبل إنهاء الخدمة بثلاثة أشهر، وفي حالة عدم الالتزام بهذا الشرط لن يحق للموظف المطالبة بأية مبالغ مستحقة له من المستخدم مرتبطة بتنفيذ هذا العقد، حيث سيعتبر ذلك بمثابة تعويض للمستخدم عن إنهاء الخدمة من جانب الموظف في وقت غير مناسب للمستخدم.

بالإضافة إلى ما سبق، سيكون من حق المستخدم الامتناع عن تقديم أية شهادات أو وثائق للموظف، كما يحق للمستخدم مطالبة الموظف بتعويض عن أي أذى ينتج عن مثل هذا السلوك.

البند الثامن عشر

تحتفظ الشركة لنفسها بحق توفير بيئة عمل صحية لكل الموظفين، ولذلك فإن التصرفات أثناء ساعات العمل والتي من شأنها إعاقة سير العمل أو الإساءة لسمعة الشركة أو تعريض مصلحة بقية الزملاء من الموظفين للخطر هي كلها تصرفات لن يسمح بها بتاتاً، وفيما يلي بعض الأمثلة على مثل هذه المخالفات:

(أ) الاشتباك أو مهاجمة أو الاعتداء البدني على موظف آخر أو زائر داخل حرم الشركة. (ب) الحضور إلى العمل تحت تأثير الكحول أو المخدرات.

(ج) الاستحواذ على أو استخدام و/أو بيع الكحول أو بدائله ومشتقاته بواسطة الموظف أثناء تواجده في حرم الشركة.

(د) القيام بأعمال تخريبية أو تشويه منقولات الشركة أو أي من محتوياتها.

(هـ) السرقة، عدم الأمانة أو القيام بأي أعمال إجرامية داخل حرم الشركة أو خلال ساعات العمل الرسمية.

(c) In case the Employee commits any act which constitutes grounds for termination under article (61) of the Egyptian Labour Law # 137/1981.

(ii) The Employee is not entitled to terminate this agreement unilaterally before serving a written notice on the Employer at least three months prior to such termination. In case of non-compliance with this condition, the Employee will have no right to claim any dues from the Employer in respect of the fulfillment of this Agreement, as it will be considered as compensation to the Employer for the unilateral termination of the Agreement on an inappropriate time. Furthermore, the Employer will have the right to abstain from giving any certificates or documents to the Employee, as well as the right to require indemnification for any harm resulting from such behavior.

Article 18

The company strives to provide safe and healthy work environment for all the employees. In line with this, conduct during working hours that interferes with operations, brings discredit on the Company and jeopardizes the welfare of fellow employees will not be tolerated. The following highlights such violations:

- A) Fighting with or physically assaulting/attacking another employee or visitor on Company premises.
- B) Reporting to work under the influence of alcohol , narcotics or drugs.
- C) The possession, use and/or sale of alcohol or controlled substances by any employee while on Company premises.
- D) Sabotage or defacing of Company property or premises.
- E) Theft, dishonesty, or any other criminal act carried out on Company premises or during working hours.

و) تزوير وثائق الشركة و/أو الوثائق المقدمة للشركة من آخرون.

ن) حيازة الأسلحة النارية أو الأسلحة الخطرة أثناء التواجد في حرم الشركة.

ح) التدخين في المساحات الخاصة أو العامة داخل حرم الشركة.

ط) ترويج و/أو توزيع المواد الكتابية الغير مرتبطة بأعمال الشركة داخل حرم الشركة. مثلاً: المواد الدعائية، المواد المطبوعة أو المكتوبة من أي نوع أو البيانات أياً كان الغرض منها بما في ذلك أوراق الياصيب أو الدعاية الخيرية / الدينية / السياسية / العمالية / المنظمات الغير نظامية و... الخ.

البند التاسع عشر

بحلول أجل إنهاء أو انتهاء هذا العقد، يجب على الموظف - قبل أن يتسلم أية مبالغ مستحقة له/لها - أن يوقع على شهادة انفصال عن العمل لدى المستخدم والتي تشير إلى أنه/أنها ليس لديه أية مطالبات بمواجهة المستخدم. كما يتعهد الموظف بأن لا يقوم بإفشاء أسرار عن الشركة أو عن صفقاتها التجارية أو الشؤون المالية للمستخدم أو أي معلومات نمت إلى علمه أثناء مزاويلته لمهام منصبه بالشركة.

البند العشرون

في حالة انتهاء هذا العقد لأي سبب كان، وأياً كان الشخص المسؤول عن هذا الإنهاء، فإن الموظف يوافق بوضوح بموجب هذا البند على ألا يرتبط بأي عمل أو مهمة - بصفة موظف بأجر أو بدون - أو شريك أو مستشار مباشر أو غير مباشر. سواء بصفته الشخصية أو من خلال طرف ثالث أو الارتباط مع أي منشأة تعمل بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة منافسة لأنشطة المستخدم. هذا الحظر سيستمر قائم المفعول خلال فترة سنة واحدة تبدأ من تاريخ انتهاء صلاحية هذا العقد، كما أن شرط عدم المنافسة هذا سيمتد أثره ليعطي وأي دولة يوجد للمستخدم بها مكتب تمثيل تجاري أو فرع.

F) Falsification of Company documents and/or documents submitted to the Company.

G) Possession of firearms or dangerous weapons while on company premises.

H) Smoking within any private or common areas within the Company premises.

I) Solicitation and/or distribution of non-company related literature within Company premises, i.e. advertising materials, printed or written literature of any kind or handbills for all purposes including lotteries, raffles, charitable / religious / political / labour / fraternal organizations and etc.

Article 19

Upon termination or expiration of this Agreement, the Employee shall , prior to receiving whatever amounts due to him/her , sign a quittance acknowledging that he/she has no further claims against the Employer. The Employee also undertakes not to disclose to unauthorized persons any information or transactions of any kind concerning the business affairs of the Employer which came to his/her knowledge during the course of his/her Employment.

Article 20

In case of termination of the present Agreement, for whatever cause or reason and whoever's responsibility for the aforesaid termination, the Employee hereby expressly agrees not to commit himself/herself in whatever position or assignment as an Employee, paid or unpaid, partner, operator, direct or indirect consultant, either personally or through a third party, with any kind of establishment engaged in a type of business in direct or in an indirect competition with the Employer's activities. This prohibition will remain applicable during a period of one-year starting from the date of expiration of this Agreement and this non-competition clause will be extended to the and any country in which the Employer has a representative office or branch.

البند الحادي والعشرون

هذا العقد يشكل الاتفاقية الكاملة المبرمة بين الطرفين، كما أنها توقف العمل بموجب أي تفاهم أو اتفاقيات سابقة مبرمة بينهما. سواء كانت شفوية أو كتابية.

يقر الموظف بأنه لم يتلقى مثل هذه الوعود أو العروض، ويحيط علماً بأنه قد دخل في هذه الاتفاقية فقط بناء على وعود ومهام والتزامات المستخدم المنصوص عليها في هذا العقد.

هذه الاتفاقية ستكون عرضة للتعديل بواسطة الكتابة فقط والموقع عليه من قبل كلا من المستخدم والموظف.

البند الثاني والعشرون

عنوان المستخدم مبين في بداية هذا العقد. وأي مراسلات ترسل على هذا العنوان ستعتبر صحيحة. سيتحتم على الموظف أن يعلم المستخدم بأي تغيير في العنوان في غضون أسبوع واحد من تاريخ هذا التغيير.

البند الثالث والعشرون

عند ظهور أي نزاعات أو خلافات بين الطرفين فيما يخص تفسير و/أو تطبيق بنود هذا العقد فإن الاختصاص القضائي يكون لمحاكم

البند الرابع والعشرين

في ضوء الوعود والمهود المتبادلة و المبنية أعلاه، قام الطرفان بالتوقيع على ثلاثة نسخ من هذه الاتفاقية، تلتى كل طرف منهما نسخة و سيتم تقديم الثالثة لكتب التأمينات الاجتماعية.

المستخدم

الاسم: اللقب: التوقيع:

التاريخ:

الموظف

الاسم: اللقب: التوقيع:

التاريخ: ..

Article 21

This Agreement constitutes the entire Agreement between the parties and supersedes all previous Agreements and understandings, either oral or written. No Employee or agent of the Employer except the Employer himself has any authority to make any promises, representations or a statement concerning the Employee's Employment or any of the terms or conditions relating thereto, either on or after the date of this Agreement other than those contained in this Agreement. The Employee acknowledges that no such promises, representations and/or statements have in fact been made and that the Employee is entering into this Agreement based solely on the promises, duties and obligations of the Employer contained in this Agreement. This Agreement shall be subject to modification only in writing and signed by both the Employer and the Employee.

Article 22

The Employer's address is shown at the beginning of this Agreement. Any notices forwarded to this stated address will be deemed properly served. The Employee must notify the Employer with any change of address within one week of such change.

Article 23

Any disputes which may arise between the two parties related to the interpretation and/or application of the provisions of this Agreement shall be subject to theCourts. This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the Egyptian Labour Law # 137/1981 and its amendments.

Article 24

In consideration of the mutual promises and covenants set forth above, the parties have signed this Agreement in three counterparts; one for each party and the third to be submitted to the Social Insurance Office.

Employer

Name:.....Title:.....Signature:..... Date:.....

Employee

Name:.....Title:.....Signature:..... Date:.....

الكتاب السابع

المصطلحات العربية المستعملة في قانون العمل وما يقابلها

من قانون العمل باللغة الإنجليزية

A	
Absenteeism	تغيب
Advisory labour council	مجلس استشارى للعمل
Agreements	اتفاقات
Agricultural workers	عمال الزراعة
Alienation	اغتراب
Apprentice	صبي
Arbitration	تحكيم
Association	رابطة
B	
Board of conciliation and arbitration	لجنة التوفيق والتحكيم
Bourgeoisie	بورجوازية
Budget	ميزانية
Bureaucracy	بيروقراطية
C	
Capital	رأس مال
Capitalism	رأسمالية
Chambre of commerce	غرفة تجارية
Cigar Industry	صناعة الميجار
Class	طبقة
Class conflict	صراع طبقي
Clique	ثلة - زمرة
Coal fields	حقول الفحم
Collective agreements	اتفاقيات جماعية
Collective bargaining	مساومة جماعية
Common interests	مصالح مشتركة
Communism	شيوعية

Communist	شيوعي
Company town	مدينة الشركة
Consultant	مستشار
Consumer	مستهلك
Consumption	استهلاك
Control group	مجموعة ضابطة
Cost of production	تكلفة الإنتاج
Cotton ginning	طح القطن
Cotton pressing	كبس القطن
Cotton spinning and weaving	غزل ونسج القطن
Craft guild	طائفة حرفية
Craft union	نقابة حرفية
Customer	عميل
D	
Democracy	ديمقراطية
Depression	كساد
Division of labour	تقسيم العمل
E	
Ecology	أيكولوجيا
Economic history	تاريخ اقتصادي
Elite	صفوة
Employer	صاحب عمل
Experimental group	مجموعة تجريبية
Experimental periods	فترات تجريبية
Expert	خبير
F	
Factory	مصنع
Factory system	نظام المصنع
Family responsibilities	التزامات عائلية
Federation of industries	اتحاد الصناعات
Feudal system	نظامقطاعي
Foreman	ملاحظ عمال - رئيس عمال
Formal organization	تنظيم رسمي
Full-time worker	عامل كل الوقت

G	
General assembly	جمعية عمومية
General union	نقابة عمومية
General Federation of labour	الاتحاد العام للعمال
Ghost town	مدينة الأشباح
Governing body	مجلس الإدارة
Guild head	رئيس طائفة
H	
Hand-made cigar	السيجار المصنوع يدوياً
Human relations	علاقات أنسانية
Humidity	رطوبة
I	
Illiteracy	أمية
Incentives	حوافز
Income	دخل
Ideal type	نمط مثالي
Industrial accidents	حوادث الصناعة
Industrial center	مركز صناعي
Industrial city	مدينة صناعية
Industrial countries	اقطار صناعية
Industrial enterprise	مشروع صناعي
Industrial establishment	منشأة صناعية
Industrial history	تاريخ صناعي
Industrialization	تصنيع
Industrial problems	مشكلات صناعية
Industrial psychology	علم النفس الصناعي
Industrial revolution	ثورة صناعية
Industrial society	مجتمع صناعي
Industrial sociologist	اخصائي علم الاجتماع الصناعي
Industrial sociology	علم الاجتماع الصناعي
Industrial suburb	ضاحية صناعية
Industrial union	نقابة صناعية
Industrial unit	وحدة صناعية
Industry	صناعة
Industry- society	العلاقة بين الصناعة والمجتمع

relationship	
Informal organization	تنظيم غير رسمي
Injury	إصابة
Inspector	مفتش
Institute of industrial relations	معهد العلاقات الصناعية
Intelligentsia	المتقنون
International Institute for Labour Studies	المعهد الدولي للدراسات العمالية
International labour code	قانون العمل الدولي
International Labour Office	مكتب العمل الدولي
International Labour Organization	منظمة العمل الدولية
International Labour Review	مجلة العمل الدولية
International labour standards	مستويات دولية للعمل
In vention	اختراع
J	
Job	عمل
Journeyman	صانع بالمياومة
Journeyman	جمعيات الصانع بالمياومة
L	
Labour department	مصلحة العمل
Labour disturbances	اضطرابات عمالية
Labour economics	اقتصاديات العمل
Labour force	قوة عاملة
Labour legislation	تشريع العمل
Labour market	سوق العمل
Labour office	مكتب العمل
Labour party	حزب العمال
Labour relations bureau	مكتب علاقات العمل
Labour turnover	تبدل العمال
Legal assistance	مساعدة قانونية
Local press	صحافة محلية
Lock-out	إغلاق المصانع أو أماكن العمل

M	
Machine-made cigar	السيجار المصنوع آليا
Malnutrition	سوء تغذية
Management	إدارة
Marital status	الحالة الزوجية
Mass production	إنتاج كبير
Master	معلم (في نظام الطولف الحرفية)
Mechanization	ميكنة
Middle class	طبقة متوسطة
Medical assistance	مساعدة طبية
Medical certificate	شهادة طبية
Minister of labour	وزير العمل
Ministerial order	قرار وزارى
Ministry of labour	وزارة العمل
Mine	منجم
N	
Natural resources	موارد طبيعية
Night-Shift workers	عمال النوبة الليلية
Night work for women	تشغيل النساء ليلا
Nutritional industries	صناعات غذائية
O	
Occupation	مهنة
Organization	منظمة
Output	إنتاج
P	
Part-time worker	عامل بعض الوقت
Pay-day	يوم قبض المرتب
Physical environment	بيئة فيزيقية
Planning	تخطيط
Political participation	مشاركة سياسية
Pottery	صناعة الفخار
Poverty	فقر
Profession	مهنة
Professional syndicates	نقابات مهنية
Proletariat	بروليتاريا

Putting-out system	نظام التجار الوسطاء
R	
Rationalization of production	ترشيد الإنتاج
Raw materials	مواد خام
Recommendation	توصية
Registration	تسجيل
Reform	اصلاح
Regional planning	تخطيط اقليمي
Rehabilitation	تاهيل
Rest periods	فترات الراحة
S	
Sample	عينة
Sanitary conditions	الاحوال الصحية
Scientific management	لدارة عمالية
Seasonal industries	صناعات موسمية
Seasonal unemployment	بطالة موسمية
Seasonal workers	عمال موسميون
Self-sufficiency	اكتفاء ذاتي
Shift	نوبة
Shifting agriculture	زراعة متنقلة
Sick leave	اجازة مرضية
Sickness	مرض
Skill	مهارة
Skilled workers	عمال مهرة
Slums	احياء متخلفة
Social reformer	مصلح اجتماعي
Socialism	اشتراكية
Socialist laws	قوانين اشتراكية
Social structure	بناء اجتماعي
Societies	جمعيات
Specialization	تخصص
Standard of living	ممنوى المعيشة
Standardization	توحيد للنمط
Steam-engine	آلة بخارية
Strike	إضراب

Study grants	منح دراسية
Subscription	اشتراك
Sugar-refining	تكرير السكر
Sugar and demand	عرض وطلب
T	
Team research	بحث الفريق
Team of experts	فريق من الخبراء
Technical co-operation programme	برنامج للتعاون الفني
Technological change	تغير تكنولوجي
Technological progress	تقدم تكنولوجي
Technology	تكنولوجيا
Test room	حجرة اختبار
Total absenteeism rate	معدل التغيب الكلي
Town planning	تخطيط المدن
Trade union	نقابة عمالية
Trade union activities	الانشطة النقابية
Trade union committee	لجنة نقابية
Trade union bureau	مكتب النقابات (في مديرية العمل مثلا)
Training	تدريب
Training center	مركز للتدريب
Training expert	خبير تدريب
Traning of leaders	تدريب القادة
Truck system	نظام الاجر العيني
Tuberculosis	الدرن
U	
Unemplment	بطالة
Unemployment insurance	تأمين ضد بطالة العمل
Union funds	اموال نقابية
Unsanitary	غير صحي
Unskilled workers	عمال غير مهرة
V	
Ventilation	تهوية
Vocational rehabilitationcenter	مركز للتأهيل المهني

Voluntary association	رابطه اختياريه
Voluntary dissolution	حل اختياري
W	
Wages	اجور
Weekly rest day	يوم الراحة الاسبوعيه
Working class	طبقة عاملة
Working conditions	احوال العمل
Working period	فترة العمل
Workshop	ورشة

المكتتاب الثامن

الدول العربية التي صدقت على اتفاقيات العمل الدولية

تمهيد وتقسيم :

سوف نعرض فيما يلي لبيان شامل للدول العربية التي صدقت على اتفاقيات العمل الدولية وذلك فيما يلي (١) :

رقم الاتفاقية	عنوان الاتفاقية والتاريخ	مصر	البحرين	الوراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات ال عربية	اليمن	عمان
١	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩	صدقت		صدقت		صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت	صدقت		
٢	اتفاقية البطالة، ١٩١٩	صدقت							صدقت				
٣	اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩												
٤	اتفاقية عمل المرأة ليلاً، ١٩١٩												
٥	اتفاقية الحد الأدنى للسكن (الصناعة)، ١٩١٩												
٦	اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩												
٧	اتفاقية الحد الأدنى للسكن (العمل)	صدقت											

(١) يراعى أن بعض الاتفاقيات الواردة في هذا الجدول لم ترد ضمن الاتفاقيات التي أوردناها في هذا المؤلف نظراً لصعوبة حجمها واكتظاظها بغير أن
المرصص الكاملة لأهم اتفاقيات العمل الدولية . المستقبل للمؤكد عهد الفلاح مره .

رقم الإنتاجية	عنوان الإنتاجية والتاريخ	مصدر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العمانية	اليمن	عمان
٨	للبحري، ١٩٢٠ اتفاقية تمريض الأطفال (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠	صديقت		صديقت				صديقت					
٩	اتفاقية استخدام الجحار، ١٩٢٠ اتفاقية الحد الأدنى للسفن (للاراحة)، ١٩٢١	صديقت						صديقت					
١٠		صديقت											
١١	اتفاقية حق التجميع للزراعة، ١٩٢١ اتفاقية التمريض عن حوالت العمل (للزراعة)، ١٩٢١	صديقت		صديقت					صديقت				
١٢													
١٣	اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الملاحة)، ١٩٢١	صديقت		صديقت									
١٤	اتفاقية الراحة الأسبوعية) للمصانع)، ١٩٢١	صديقت		صديقت				صديقت				صديقت	
١٥	اتفاقية الحد الأدنى للسفن (للقانون ومساحو الوثائقين)، ١٩٢١	صديقت		صديقت				صديقت				صديقت	
١٦	اتفاقية الفحص الطبي للأحداث) للمل البحري)، ١٩٢١	صديقت										صديقت	
١٧	اتفاقية التمريض عن حوالت العمل، ١٩٢٥	صديقت		صديقت				صديقت					
١٨	اتفاقية الأمن لرض السفينة، ١٩٢٥	صديقت		صديقت									
١٩	اتفاقية المسواة في المعاملة (للمريض عن حوالت العمل)، ١٩٢٥	صديقت		صديقت				صديقت				صديقت	

[illegible]

رقم البرنامج	عنوان البرنامج والتاريخ	مصر	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات ال عربية	اليمن	عمان
١٠٤	اتفاقية إنشاء المقومات الجزائية (الممل للرحمانيون)، ١٩٥٥	صدقت							صدقت	صدقت		صدقت	
١٠٥	اتفاقية إنشاء الممل البحري، ١٩٥٧	صدقت							صدقت	صدقت		صدقت	
١٠٦	اتفاقية لراحة الأسيرة (التجارة والسكك)، ١٩٥٧	صدقت							صدقت	صدقت		صدقت	
١٠٧	اتفاقية السكان الأصليين والفلبين، ١٩٥٧	صدقت							صدقت	صدقت			
١٠٨	اتفاقية وثائق موية البحر، ١٩٥٨			صدقت									
١٠٩	اتفاقية الأجور وساعات العمل وأحد العاملين على ظهر السفن (برامج)، ١٩٥٨			صدقت					صدقت				
١١٠	اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ بروتر كول (١٩٢٨)			صدقت					صدقت			صدقت	
١١١	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	صدقت							صدقت	صدقت			
١١٢	اتفاقية الحد الأدنى للسكن (صياغة الإسك)، ١٩٥٩												
١١٣	اتفاقية الحصن الطبي (صياغة الإسك)، ١٩٥٩												
١١٤	اتفاقية عقود استخدام صيدلي الإسك، ١٩٥٩												
١١٥	اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠	صدقت		صدقت				صدقت			صدقت		

رقم الإنتاجية	عنوان الإنتاجية والتاريخ	مصر	البحرين	الوراق	الأردن	الكويت	لبنان	قطر	السعودية	سوريا	الإمارات العمانية	اليمن	عمان
١٧٩	تقنية تجميع وتغليف الجوار، ١٩٩٦												
١٨٠	تقنية ساعات صل الجارة وكروية للطن بالأطعم، ١٩٩٦												
١٨١	تقنية وكالات الاستخدم الخاصة، ١٩٩٧												
١٨٢	تقنية لسرا التكال عمل الأطفال، ١٩٩٩					صنعت						صنعت	

قائمة بأهم مراجع البحث

أولاً البرامج :

- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM/ ٦٥٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM / ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها CD Rom ٦٠٠ ميجا .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت / CD ROM .
- برنامج CD موسوعة مراد لشرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمراجعة القانونية .
- برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية .
- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات والكمبيوتر والإنترنت - ويتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها في القوانين المصرية والعربية / CD ROM .

ثانياً : الموسوعات :

- موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها - ثلاثة أجزاء .
- موسوعة التشريع والقضاء والفقه المقارن - عشرة أجزاء .
- موسوعة شرح قانون العقوبات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون العقوبات.
- موسوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون الإجراءات - مجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون المرافعات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون المرافعات - مجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون الإثبات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد الإثبات .

- موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاما منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية خمسة وعشرون جزءا مجلدة تجليداً فائرا .
- موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاما منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية ثلاثون جزءا مجلدة تجليداً فائرا .
- موسوعة شرح قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية .
- موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩ وحتى الآن وطرق الرقابة على دستورية القوانين في مصر والدول العربية والقانون المقارن - خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فائرا .
- موسوعة مراد لصيغ الدعوى والأوراق القضائية .

ثالثاً :- الكتب :

- المستشار الدكتور / عبد الفتاح مراد :

أ- للقانون الجنائي :

- شرح أحكام محكمة النقض كمحكمة موضوع جنائياً ومدنياً .
- الجديد في أحكام محكمة النقض المصرية ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ .
- شرح الجديد في النقض الجنائي في عشر سنوات من ١٩٩٣ - ٢٠٠٣ .
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- لوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها .
- شرح جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع .
- شرح جريمة خيانة الأمانة والجرائم الملحقة بها .
- التعليمات القضائية للنيابات .
- التعليمات الإدارية للنيابات .
- شرح النظم القانونية للأجهزة الرقابية .
- شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعي والمحال التجارية والصناعية .
- شرح جرائم التهرب الضريبي في القوانين المصرية والقانون المقارن .

ب- القانون المدني :

- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- شرح الأوراق التجارية - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .
- الهندسة الوصفية للتشريعات المصرية - تحليل وتأصيل للتشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .
- التعليق على قانون العمل في مصر والدول العربية .
- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .

- شرح دعاوى بيع العقارات في القانون المدني وقانون المرافعات وقانون الحجز الإداري
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .
- الهندسة الوصفية للتشريعات المصرية - تحليل وتأصيل التشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .
- شرح قوانين الصحافة والنشر .

ج- القانون الدولي العام والتجارة الدولية :

- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقية المشاركة المصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح الاتفاقيات العربية الكبرى .
- شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى .
- شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية .

د- القانون الإداري :

- قانون الجمعيات الأهلية ولائحته التنفيذية ومذكرته الإيضاحية والتشريعات السابقة عليه.
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مقارنة للمسؤولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة لشرف الأولى
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .

هـ- سلسلة التشريعات العربية النوعية :

- تشريعات المحاماة في الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية ومبادئ الشريعة الإسلامية .
- الدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- التشريعات البرلمانية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

- تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الصحافة فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق آداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية^(١).

رابعاً : الموريات :

- الجريدة الرسمية المصرية .
- الوقائع المصرية .
- النشرة التشريعية المصرية .
- مجلة القضاء المصرية .
- مجلة المحاماة المصرية .
- صحيفة الأهرام الدولية .
- مجلة السياسة الدولية المصرية .
- مجلة دراسات خليجية .
- الجرائد الرسمية للدول العربية .
- مضابط مجلس الشعب .
- مضابط مجلس الشورى .
- مضابط المجالس التشريعية العربية .
- تقارير المجالس القومية المتخصصة المصرية .

خامساً : مراجع أخرى :

- اتفاقيات العمل الدولية التى صدقت عليها مصر (مجلة العمل وملاحقها - للدكتورة/ عزيزة محمد على) .

(١) توجد مراجع أخرى عربية وأجنبية لنا بالإشارة إليها فى مواضعها من خلال حواشي البحث.

السيرة العلمية والعملية

للمستشار الدكتور

عبد الفتاح مراد

رئيس محكمة الاستئناف العالي بالإسكندرية

التعريف بالمؤلف ومؤلفاته العلمية وخبرته العملية :

- ١- حاصل علي ليسانس الحقوق من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
- ٢- حاصل علي دبلوم الشريعة الإسلامية من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
- ٣- حاصل علي دبلوم القانون العلم من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية .
- ٤- حاصل علي درجة الدكتوراه في القانون العلم المقارن بأعلى تقدير تمنحه الجامعات وذلك من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية في موضوع (المسئولية التقديرية للقضاء وأعضاء النيابة العامة) دراسة تحليلية وتأسيسية في التشريع الفرنسي والإيطالي والأمريكي والإنجليزي وتشريعات الدول العربية والقانون المصري والشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية .
- ٥- قامت وزارة العدل بإيفاده في بعثة علمية للمدرسة الوطنية للقضاء بفرنسا ، أجرى خلالها دراسات عليا في العلوم الجنائية للتطبيقية كما جمع المادة العلمية الخاصة بالتشريع الفرنسي لرسالة الدكتوراه .
- ٦- يعمل أستاذاً محاضراً بكليات الحقوق وكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر ، وغيرها من المعاهد المتخصصة وذلك بالإضافة إلى عمله القضائي .
- ٧- مارس جميع أنواع العمل القضائي في النيابة الكلية والجزئية ونيابات الاستئناف .
- ٨- مارس جميع أنواع العمل القضائي بالمحاكم الجزئية والكلية والاستئناف العالي وعمل رئيساً لدوائر المدنية والتجارية والبحرية والإفلاس والضرائب والعمال والأحوال الشخصية والمدني الكلي ، كما عمل رئيساً لدوائر الجناح المستأنفة والمدني المستأنف ، كما عمل لعدة سنوات مستشاراً بمحاكم الاستئناف العالي وما يزال يباشر جميع أنواع العمل القضائي ، بمحاكم الاستئناف العالي حتى الآن ويعمل حالياً رئيساً بمحكمة الاستئناف العالي بالإسكندرية جمهورية مصر العربية .
- ٩- حضر العديد من المؤتمرات العلمية والمحلية والدولية في مصر والخارج .
- ١٠- اشترك في عضوية عدد كبير من الجمعيات العلمية المحلية والعالمية .
- ١١- قام بإلقاء محاضرات علمية في مختلف المراكز العلمية المتخصصة مثل المعهد العالي لنقابة المحامين بالقاهرة ، ومركز الخدمات القانونية بكلية الحقوق جامعة الإسكندرية ، وغيرها من المراكز العلمية المحلية والعالمية .
- ١٢- قام بإعداد أبحاث ودراسات منشورة باللغات العربية والفرنسية والإنجليزية والإيطالية .

قائمة بأسماء البرامج والكتب العلمية المختلفة

للمستشار الدكتور عبد الفتاح مراد

أولاً: البرامج القانونية والاقتصادية والتجارية والموسوعات المنشورة إلكترونياً على سي دي CD^(١):

* هذه البرامج جميعاً تتضمن طرق بحث إلكترونية موضوعية وأبجدية مبتكرة لسرعة البحث والعزل على المعلومات في أقصر فترة ممكنة وتوفير الوقت والجهد .

- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية والمدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM ٦٥٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة عام ١٩٣١ حتى عام ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية / CD ROM ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية والكمبيوتر والإنترنت / CD ROM ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية - الشركات والكمبيوتر والإنترنت - يتضمن شرح تفصيلي لجميع الصيغ المعمول بها في القوانين المصرية والعربية / CD ROM ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها CD Rom ٦٠٠ ميجا .

(١) تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي : الإسكندرية - المنشية - ٤٨ شارع القائد جوهر - الدور الأول - تليفاكس: ٤٨٤٤٤٤٨/٣ .

E-mail: info@albahaa.com + http://www.albahaa.com

E-mail: tech@albahaa.com

E-mail: albahaa_bpc@hotmail.com + http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للكتاب المطلوب ويخصم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

**Complete List of the Titles of the Various Scientific
Books and e-Books Compiled and Created by
Counselor Dr. Abd El Fattah Mourad**

Firstly: Legal , Economic and Commercial Programmes and Encyclopedias e-published on CDs:

All these programmes include electronic innovated objective and alphabetical search methods to ensure fast search and obtainment of information in the shortest possible time to save time and effort.

- CD Programme : Mourad's Criminal and Civil Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws/CDROM 650 MB.

- CD Programme : Mourad's Criminal Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws/ CD ROM 600 MB .

- CD Programme: Mourad's Civil Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws / CD ROM 600 MB.

- CD Programme: Mourad's Encyclopedia of Suits Formulae, Judicial Instruments, Computers and the Internet CD ROM 600 MB.

- CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the formulae of the Civil, Commercial , Company , Computer and Internet Contracts. It comprises detailed explanation of all the effective and applicable formulae in the Egyptian and Arab Laws / CD ROM 600 MB.

- CD Programme: Encyclopedia of the Explanation of the Penal Code and Special Criminal Statutes– and the Criminal Characterization thereof CD ROM 600 MB.

- برنامج CD الموسوعة العقارية - شرح تفصيلي للقوانين العقارية المعمول بها في مصر وتطبيقات المحاكم المختلفة بشأنها وهي القانون التمويل العقاري والقانون المدني وقانون المرافعات والحجز الإداري وقوانين البنوك وقوانين الشهر العقاري والسجل العيني والرسوم وقوانين المباني وال عمران والضرائب العقارية معلقاً عليها بمبادئ النقض والإدارية والدستورية العليا/ CD ROM/ ٥٥٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي باللغة العربية لجميع المصطلحات العلمية الإنجليزية المتعلقة بالعولمة والأقلمة والمصطلحات المرتبطة بها ودول العولمة ودول الأقلمة وشخصيات العولمة والأقلمة في العالم/ CD ROM/ ٥٥٠ ميجا .

- برنامج CD معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري " إنجليزي - عربي ، عربي - إنجليزي " شرح تفصيلي مقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لمصطلحات الكمبيوتر والإنترنت " إنجليزي - عربي ، عربي - إنجليزي " CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لشرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمراجعة القانونية/ CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية والعربية / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المصرية / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد لشرح تشريعات الفس / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد للتشريعات المغربية / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- برنامج CD موسوعة مراد للملكية الفكرية والأدبية / CD ROM/ ٦٠٠ ميجا .

- توجد برامج أخرى متنوعة جرى إعدادها .

ثانياً : المعاجم والموسوعات الورقية :

- معجم مراد القانوني والاقتصادي والتجاري " إنجليزي - عربي " شرح تفصيلي مقارن باللغة العربية للمصطلحات الإنجليزية والشرعية في النظم القانونية والاقتصادية والتجارية المعاصرة - مجلد فاخر ، المعجم الحاصل على جائزة وشهادة تقدير نادى الأهرام للكتاب عام ٢٠٠٢ .

- المعجم القانوني رباعي اللغة " فرنسي - إنجليزي - إيطالي - عربي - شرعي " .

- موسوعة شرح جرائم قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة والقيود والأوصاف الجنائية الخاصة بها - ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فاخراً .

- **CD Programme: Mourad's Real Estate Encyclopedia:**Detailed explanation of the real estate laws in force in Egypt and the implementations thereof by different courts, i.e. Real Estate Finance Law – Civil Law – Procedures and Administrative Seizure Law – Bank Laws – Laws of Land Registry Office, the Real Registry Office, Fees, Laws of Buildings, Construction and Real Estate Taxes, with the commentary thereon in the light of the principles set by the Cassation, Administrative Causes and Supreme Constitutional Court.
CD ROM 550MB.

- **CD Programme : Encyclopedia of the Terms of Globalization and Regionalization.** Detailed explanation , in Arabic , of all the English terms related to Globalization and Regionalization , in addition to the relevant terms and States of Globalization and States of Regionalization, as well as the World Characters of Globalization and Regionalization
CD ROM600 MB.

- **CD Programme: Mourad's Legal, Economic and Commercial Dictionary** "English/Arabic", "Arabic/English".Detailed comparative explanation , in Arabic, of all the English and Shariite Terms in the Contemporary Legal , Economic and Commercial Institutions CD ROM 600 MB.

- **CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the Terms of Computers and Internet** " English/Arabic ", "Arabic/ English" CD ROM 600 MB.

- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Explanation of The Laws of Tax, Accountancy and Statutory Audit /** CD ROM 600 MB.

- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Egyptian and Arab Statutes /** CD ROM 600 MB.

- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Egyptian Statutes /** CD ROM 600 MB.

- **CD Programme: Mourad's Encyclopedia of the Rulings of the Supreme Constitutional Court /** CD ROM 600 MB .

- **CD Programme : Encyclopedia of the Explanation of the Statutes of Fraud /** CD ROM 600 MB.

- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Moroccan Statutes /** CD 600 MB.

- **CD Programme : Mourad's Encyclopedia of the Intellectual and Literary Property /** CD 600 MB.

- There are other CD Programmes in the pipeline.

Secondly : Paper)Dictionaries and Encyclopedias :

- **Mourad's Legal, Economic and Commercial Dictionary** " English – Arabic " - Detailed comparative explanation, in Arabic, of the all the English and Shariite Terms in the Contemporary Legal, Economic and Commercial Institutions. - Deluxe Bound Volume.It was awarded a prize and a certificate of appreciation from the Al Ahram Book Club in 2002

- **Quadrilingual Legal Dictionary** "French – English – Italian – Arabic and Shariite"

- **Encyclopedia of the Explanation of the Crimes of the Penal Code and Special Criminal Statutes, as well as the Criminal Characterization thereof.** Three Deluxe Bound Volumes.

- موسوعة مراد لمصطلحات الملكية الفكرية والكمبيوتر والإنترنت - معجم موسوعي - إنجليزي - عربي - عربي - إنجليزي .
- الموسوعة العقارية - شرح تفصيلي لقانون التمويل العقاري والقوانين العقارية في مصر - مجلد فاخر .
- موسوعة مصطلحات العولمة والأقلمة - شرح تفصيلي لمصطلحات العولمة والأقلمة - مجلد فاخر .
- موسوعة شرح قوانين الملكية الفكرية - مجلد فاخر .
- موسوعة التشريع والقضاء والفقهاء المصري والمقارن - التعليق على النصوص الكاملة للتشريعات المصرية بأحكام النقض والإدلية والدستورية وآراء الفقهاء المقارن وذلك في مائة عام - ١٠ مجلدات وفهرس تفصيلي مجلد تجليداً فائراً .
- موسوعة التشريعات المصرية والعربية .
- موسوعة البُنوك - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مُجلد فاخر .
- موسوعة الجمارك والاستيراد والتصدير في مصر والدول العربية - مُجلد فاخر .
- موسوعة مصطلحات الجات ومنظمة التجارة العالمية " إنجليزي - فرنسي - عربي " .
- الموسوعة الكبرى للجات ومنظمة التجارة العالمية " ثلاثة مجلدات " إنجليزي - فرنسي - عربي .
- موسوعة الأحوال الشخصية للمسلمين وغير المسلمين والأجانب - ثلاثة مجلدات مُجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة الاستثمار - شرح تفصيلي لقوانين الاستثمار في مصر والعالم - مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون العقوبات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون العقوبات - مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون الإجراءات الجنائية - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون الإجراءات - مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون المرافعات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من قانون المرافعات - مُجلد فاخر .
- موسوعة شرح قانون الإثبات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد الإثبات - مُجلد فاخر .
- موسوعة قطاع الأعمال العام - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد القانون والقوانين المكملة .
- موسوعة ضريبة المبيعات - مُجلد فاخر .
- موسوعة القانون البحري .
- موسوعة شرح القانون المدني - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد القانون المدني - مجلد فاخر .

- Mourad's Encyclopedia of Intellectual Property, Computers and Internet** - Encyclopedic Dictionary "English/Arabic,Arabic / English"
- **Real Estate Encyclopedia** – Detailed explanation of the Real Estate Finance Law and the Real Estate Laws in Egypt. - Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of the Terms of Globalization and Regionalization-Detailed explanation of the terms of Globalization and Regionalization** Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of the Explanation of the Laws of Intellectual Property-**Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of Legislation, Judiciary & Egyptian and Comparative Jurisprudence** – Commentary on the Complete Texts and Provisions of the Egyptian Statutes and Legislative Texts related to the Rulings of the Cassation, Administrative Causes and Supreme Constitutional Courts , as well as the Opinions of the Comparative Jurisprudence within 100 years.- 10 Deluxe Bound Volumes.
- Encyclopedia of the Arab and Egyptian Statutes.**
- Encyclopedia of Banks** – According to the New Trade Law no.17 of the year 1999 - Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of Customs, Importing and Exporting in Egypt and the Arab States** - Deluxe Bound Volume
- Encyclopedia of GATT and WTO "English - French – Arabic".**
- The Grand Encyclopedia of GATT and WTO "English - French - Arabic"** - Three Deluxe Bound Volumes.
- Encyclopedia of the Personal Status Statutes for Moslems , Non – Moslems and Aliens.** Three Deluxe Bound Volumes
- Encyclopedia of Investment** – Detailed explanation of the laws of investment in Egypt and the World. - Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of the Explanation of the Penal Code.**
Detailed Explanation of each Article of the Penal Code per se.Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of Law of Criminal Procedures-** Detailed Explanation of each Article of the Penal Code per se- Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of the Explanation of the Law of Pleadings**
Detailed Explanation of each Article of the Law of Pleadings per se. - Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of the Explanation of the Law of Substantiation.**
Detailed Explanation of each Article of the Substantiation Law per se. Deluxe Bound Volume.
- Encyclopedia of Public Enterprise Sector** - Detailed Explanation of each Article of the Law per se and the Complementary Laws Thereto.
- **Encyclopedia of Sales Tax.** - Deluxe Bound Volume.
- **Encyclopedia of the Maritime Law.**
- Encyclopedia of the Explanation of the Civil Law.-** Detailed Explanation of each Article of the Civil law per se.- Deluxe Bound Volume.

- موسوعة شرح تشريعات الغش التجاري والصناعي والأغذية - ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مراد لصيغ الدعاوى والأوراق القضائية - مجلد فائز .
- موسوعة مراد لصيغ العقود المدنية والتجارية والشركات - مجلد فائز .
- موسوعة شرح قوانين العمل في مصر والدول العربية .
- موسوعة قوانين التعليم .
- موسوعة قانون حقوق الإنسان .
- موسوعة قانون التجارة الجديد ، دراسة مقارنة - شرح تفصيلي لجميع مواد قانون التجارة - مجلد فائز .
- موسوعة شرح قوانين الضرائب والمحاسبة والمرجعة القانونية .
- موسوعة الشركات - شرح تفصيلي لكل مادة على حدة من مواد قانون الشركات - ثلاثة مجلدات مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مراد الجنائية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية خمسة وعشرون جزءاً مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مراد المدنية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية في ٧٢ عاماً منذ إنشاء المحكمة ١٩٣١ حتى ٢٠٠٢ وطرق نقض الأحكام في القوانين العربية ثلاثون جزءاً مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مراد لأحكام المحكمة الدستورية العليا منذ إنشائها عام ١٩٧٩ وحتى الآن وطرق الرقابة على دستورية القوانين في مصر والدول العربية والقانون المقارن - خمسة مجلدات مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مراد لأحكام وفتاوى مجلس الدولة المصري منذ إنشائه عام ١٩٤٦ وحتى الآن وطرق الرقابة على أعمال الإدارة في الدول العربية - عشرة مجلدات مجلدة تجليداً فائراً .
- موسوعة مصطلحات البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات "إنجليزي - فرنسي - عربي" مجلد فائز الموسوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نادي الأهرام للكتاب عام ١٩٩٩ .
- موسوعة مصطلحات الكمبيوتر والإنترنت "إنجليزي - عربي" شرح عربي لمصطلحات الكمبيوتر والإنترنت - مجلد فائز ، الموسوعة الحاصلة على جائزة وشهادة تقدير نادي الأهرام للكتاب عام ٢٠٠١ .

ثالثاً :- القانون الجنائي :

- شرح جرائم النهب الضريبي في القوانين المصرية والقانون المقارن .
- شرح أحكام محكمة النقض كمحكمة موضوع جنائياً ومدنياً .
- الجديد في أحكام محكمة النقض المصرية .
- شرح الجديد في أحكام محكمة النقض من ٢٠٠١-٢٠٠٢ .
- شرح الجديد في النقض الجنائي في سبع سنوات من ١٩٩٦ - ٢٠٠٣ .

- Encyclopedia of the Explanation of the Commercial and Industrial Fraud and Food Adulteration - Three Deluxe Bound Volumes.**
- Mourad's Encyclopedia of Suits Formulae and Judicial Instruments. Deluxe Bound Volume.**
- Mourad's Encyclopedia of the Formulae of the Civil, Commercial and Company Contracts.- Deluxe Bound Volume.**
- Encyclopedia of the Explanantion of the Labor Codes in Egypt and The Arab States.**
- Encyclopedia of the Laws of Education.**
- Encyclopedia of the Human Rights Law.**
- Encyclopedia of the New Trade Law. Comparative Study - Detailed Explanation of all the Articles of the New Trade Law. Deluxe bound volume.**
- Encyclopedia of the Explanantion of the Laws of Tax , Accountancy and Statutory Audit.**
- Encyclopedia of Companies - Detailed Explanation of the Articles of the Company Law – Three Deluxe Bound Volumes.-**
- Mourad's Criminal Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws. 25 Deluxe Bound Volumes.**
- Mourad's Civil Encyclopedia of the Legal Rules set by the Egyptian Cassation Court within 72 years, since the establishment of The ECC in 1931 until 2002 and the methods of judgment contestation in the Arab laws. 30 deluxe bound volumes.**
- Mourad's Encyclopedia of the Rulings of the Supreme Constitutional Court since the establishment thereof in 1979 until now, the methods of control of the constitutionality of laws in Egypt and the Arab States and the Comparative law. - 5 Deluxe Bound Volumes.**
- Mourad's Encyclopedia of The Rules And Legal Opinions Of The State's Council since the establishment thereof in 1946 until now , the methods of Control of The Administrative Acts In The Arab States.- 10 Deluxe Bound Volumes.**
- Encyclopedia of the Terms of Scientific Research and Theses and Publications Writing "English - French - Arabic – Shariite". Deluxe Bound Volume. It was awarded a prize and a certificate of appreciation from the Al Ahram Book Club in 2001.**

Thirdly: Criminal Law

- Explanation of the Crimes of Tax Evasion in the Egyptian Law and the Comparative Law**
- Explanation of the Judgments of the Egyptian Cassation Court as Criminal and Civil Trial Court.**
- Recent Judgments of the Egyptian Cassation Court 2002**
- Explanation of the Latest Judgments of the Egyptian Cassation Court (2001-2002)**
- Explanation of the Latest Topics in the Criminal Cassation within seven years from 1996 – 2003 .**

- الجديد في شرح تشريعات الغش .
- شرح تشريعات الغش .
- شرح جريمة خيانة الأمانة والجرائم الملحقة بها .
- شرح الشيك من الناحيتين الجنائية والتجارية .
- شرح القسم الخاص في قانون العقوبات - دراسة تطبيقية بشأن جرائم الشيك .
- أصول أعمال النيابة والتحقيق العملي .
- شرح جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع .
- شرح التحقيق الجنائي الفنى والبحث الجنائي .
- الأدلة العلمية أمام القضاء الجنائي .
- شرح التحقيق الجنائي التطبيقي .
- شرح أوامر وقرارات التصرف في التحقيق الجنائي وطرق الطعن فيها .
- شرح تشريعات المخدرات .
- التعليق على تشريعات المخدرات .
- التعليق على قانون العقوبات .
- أصول قانون العقوبات والجرائم الاقتصادية .
- التعليق على قانون الإجراءات الجنائية المعدل .
- محاضرات في القانون الجنائي .
- التعليمات الإدارية للنيابات .
- التعليمات القضائية للنيابات .
- شرح تشريعات البيئة - مجلد فاخر .
- شرح الأحكام الكبرى الجنائية والمدنية لمحكمة النقض المصرية .
- شرح تشريعات المباني .
- القانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٨ بتعديل قانون الإجراءات الجنائية والعقوبات وأعماله التحضيرية .
- شرح قانون المرور وجرائم القتل والإصابة الخطأ والإتلاف .
- شرح الأوامر الجنائية والأحكام .
- شرح الجثة المباشرة والدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي .
- شرح نظام غرفة المشورة ومشكلاتها العملية .
- شرح النظم القانونية للأجهزة الرقابية .
- التعليق على قوانين التأمين والتسعير الجبري .
- شرح جرائم قانون العمل والتأمين الاجتماعي والمحال التجارية والصناعية .
- رابعاً :- القانون المدني :**
- شرح قوانين الصحافة والنشر .
- أصول فن القضاء .
- شرح قانون إيجار الأماكن غير السكنية والمحلات طبقاً للقانون رقم ٦ لسنة ١٩٩٧ المعدل بالقانون ٢٠٠١/١٤ .

- Latest Explanations of the Statutes of Fraud
- Explanations of the Statutes of Fraud.
- Explanation of the Crime of Breach of Trust and Relevant Crimes
- Explanation of the Check from the Criminal and Commercial points of view.
- Explanation of the Special Division of the Penal Code – Applied Study of the Crimes of the Check
- Principles of Parquet Work and Applied Investigation
- Crimes of the Abstention of Judgments' enforcement and other Relevant Crimes.
- Explanation of Criminal Technical Inquiry and Criminal Investigation.
- Scientific Proofs before the Criminal Judiciary
- Explanation of the Applied Criminal Investigation
- Explanation of the Orders and Decisions for Disposition of Criminal Inquiry and Contestation Methods.
- Explanation of Drug Statutes.
- Commentary on The Penal Code.
- Principles of the Penal Code and the Economic Crimes
- Commentary on the Revised Law of Criminal Procedures.
- Lectures on the Criminal Law
- Administrative Instructions for Parquets.
- Judicial Instructions for Parquets.
- Explanation of Environmental Statutes. Deluxe bound volume
- Explanation of the Great Criminal and Civil Judgments of the Egyptian Cassation Court
- Explanation of Buildings' Statutes
- Law no. 174/1998 concerning the Revision of the Criminal Procedures Code and Penalties and its Preparatory Works.
- Explanation of the Code of Traffic and the Crimes of Murder, Manslaughter and Damage.
- Explanation of Criminal Orders and Judgments.
- Explanation of Direct Misdemeanor and Civil Action before Criminal Judiciary.
- Explanation of the Chambers System and its Practical Problems. Formulae and the Equivalent Arabic Texts.
- Explanation of the Legal Institutions of the Inspection Authorities.
- Commentary on the Statutes of Supply and Prescribed Pricing .
- Explanation of the crimes related to Labour Code, Social Insurance and Commercial and Industrial Establishments.
- Fourthly : Civil law :
- Explanation of the Laws of Press and Publishing
- Principles of the art of Judicature
- Explanation of Law 6/1997 concerning the Rentals of non – residential Places and Shops as amended by Law 14 /2001

- شرح قانون التمويل العقاري - شرح القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠٠١ ومذكرته الإيضاحية .
- شرح قانون الحمامة .
- التعليق على قانون التمويل العقاري ولائحته التنفيذية .
- التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- قانون الملكية الفكرية ومذكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- الجديد في الملكية الفكرية .
- التعليق على اتحاد الشاعلين .
- شرح اتحاد الملاك وملكية الشقق .
- شرح دعاوى بيع العقارات في القانون المدني وقانون المرافعات وقانون الحجز الإداري - مجلد فاخر .
- التعليق على قوانين الإيجارات .
- التعليق على قوانين إيجار المساكن .
- شرح النظام القانوني والقضائي في إسرائيل وفلسطين .
- شرح قوانين الرسوم القضائية ورسوم التوثيق والشهر العقاري .
- التعليق على القانون المدني .
- شرح تشريعات الشهر العقاري .
- الغنص في القوانين العربية والشرعية الإسلامية .
- القانون ٦ لسنة ١٩٩٧ بشأن المساكن غير السكنية والمحلات ولائحته التنفيذية المعدل بق ١٤/٢٠٠١ .
- شرح تشريعات الأحوال الشخصية - طبقاً للقانون ١ لسنة ٢٠٠٠ .
- شرح تشريعات الأحوال الشخصية للمصريين غير الممكثين والأجانب - طبقاً للقانون ١ لسنة ٢٠٠٠ .
- شرح صيغ الأحوال الشخصية - طبقاً للقانون ١ لسنة ٢٠٠٠ .
- شرح دعوى الحبس لدين النفقة في قانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات .
- الهندسة الوصفية للتشريعات المصرية - تحليل وتأصيل التشريعات المصرية باستعمال الأشكال الهندسية .
- خامساً :- قانون المرافعات والإثبات :**
- دعاوى الحساب من الناحيتين القانونية والفنية .
- القانون ١٨ لسنة ١٩٩٩ بتعديل قوانين المرافعات والإثبات والرسوم ومذكرته الإيضاحية .
- شرح الحجز الإداري علماً وعملاً .
- شرح تشريعات التحكيم الداخلي والدولي .
- التحكيم بين الشريعة والقانون - دراسة مقارنة .
- التعليق على قوانين المرافعات والإثبات والتحكيم .
- المشكلات العملية في قضاء المستعجل .

- Explanation of Real estate Finance Law** Explanation of Law 148 /2001 and the explanatory note thereof.
- Explanation of the Legal Profession Law.**
- Commentary on the Real estate Finance Law** and the Executive Regulations thereof
- Commentary on the New Egyptian Labor Code** no.12/2003 .
- Intellectual Property Law**, its explanatory note and the complementary laws thereof .
- Recent Topics in Intellectual Property**
- Commentary on Occupants' Association.**
- The Union of owners and the Ownership of Apartments.**
- Explanation of the Actions of selling real estates in the Civil Law, the Law of Pleading and the Law of Administrative Seizure.**Deluxe bound volume
- Commentary on the Rentals Laws**
- Commentary on the Rental Laws of Places**
- Explanation of the Legal and Judicial System in Israel and Palestine.**
- Explanation of the Law of Judicial Fees, Fees of Registration and Real estate Registration.**
- Commentary on the Civil Law**
- Explanation of the Statutes of Real estate Registration.**
- Usurpation in the Arab Laws and Islamic Shari' a.**
- The Law no.6/1997 concerning Non – residential Places and shops and the Executive Regulations thereof ,** amended by Law no.14 /2001
- Explanation of Personal Status Statutes, according to Law 1/2000.**
- Explanation of Personal Status Statutes for non – Moslem Egyptians and Aliens, according to Law no.1 / 2000**
- Explanation of Personal Status Formulae according to Law 1 / 2000.**
- Explanation Action for Alimony Debt Detention, in the Personal Status Statutes and Penal Code.**
- The Descriptive Geometry of the Egyptian Statutes – Analysis and Consolidation of the Egyptian Statutes and Legislative Texts by using Geometric Figures.**
- Fifthly: The Law of Pleadings and Substantiation:**
- Explanation of the Actions of Accounting on the Legal and Technical Sides.**
- The law no.18 / 1999 amending the laws of pleadings, substantiation and fees and and the explanatory note thereof.**
- Explanation of Administrative Seizure, Theory and Practice.**
- Explanation of the Statutes of International and Local Arbitration.**
- Arbitration from the view points of Shari'a and Law:comparative study**
- Commentary on The Laws of Pleadings, Substantiation and Arbitration.**
- Practical Problems of Summary Courts.**

- أصول أعمال المحضرين في الإعلان والتنفيذ .
- شرح التنفيذ العملي .
- أصول إدارة المحاكم في مصر والدول العربية .
- سأداً :- القانون الدولي العام والتجارة الدولية :**
- شرح نظم مكتبة الإسكندرية والعولمة الثقافية .
- شرح نظم منظمة للتجارة العالمية والعولمة والأقمة .
- شرح العولمة والتنظيم الدولي المعاصر .
- شرح العولمة القانونية والاقتصادية والتجارية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- شرح الاتفاقيات العربية الكبرى .
- شرح الاتفاقيات الدولية الكبرى .
- شرح النظم القانونية والاقتصادية والسياسية في مصر والدول العربية .
- شرح النصوص العربية لاتفاقيات الشراكة للمصرية الأوروبية .
- شرح النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الشراكة للمصرية الأوروبية .
- سأبأ :- القانون التجاري والبحري والاستثمار والضرائب :**
- قانون مكافحة غسل الأموال ومنكرته الإيضاحية والقوانين المكملة له .
- التعليق على اللائحة التنفيذية لقانون غسل الأموال .
- شرح صيغ الشركات - شرح صيغ عقود ودعاوى شركات الأشخاص والأموال .
- المشكلات العملية والدفع في قانون التجارة الجديد .
- شرح ضريبة المبيعات .
- التعليق على قانون ضريبة المبيعات .
- شرح قانون التجارة المصري الجديد - مجلد فاخر .
- المقارنة بين قانون التجارة والتشريعات السابقة عليه شرح تفصيلي مقارن لكل مادة - مجلد فاخر .
- شرح الأعمال والسجل والدفاتر التجارية طبقاً لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مجلد فاخر .
- شرح الأوراق التجارية طبقاً لقانون التجارة الجديد ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مجلد فاخر .
- شرح الإفلاس من الناحيتين التجارية والجنائية - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .

- Principles of the Process-servers in Proclamation and Execution.
- Explanation of Practical Execution.
- Principles of the Administration of Courts in Egypt and Arab States .
- Sixthly: General International Law and International Commerce:**
- Explanation of the system of Bibliotheca Alexandrina and the Cultural Globalization
- Explanation of the System of the WTO, Globalization and Regionalization
- Explanation of Globalization and the Contemporary International Organization
- Explanation of the Legal , Economic and Commercial Globalization
- Explanation and Interpretation of the Arabic Texts of the agreements of the GATT and WTO
- Interpretaion and Explanation of The English Texts of the Agreements of the GATT and WTO
- Explanation of the Great Arab Agreements
- Explanation of the Great International Agreements
- Explanation of the Legal , Economic and Political Institutions in Egypt and Arab States
- Explanation of the Arabic Texts of the Partnership Agreements between Egypt and Europe
- Explanation of the English Texts of the Partnership Agreements between Egypt and Europe
- Seventhy : Commercial and Maritime Law, Investment and Tax:-**
- Law of Combatting Money Laundry, the Executive Regulations thereof and the Complementary Laws thereto.
- Commentary on the Executive Regulations of the Law of Money Laundry
- Explanation of the Company Formulae- Explanation of the Formulae of the Contracts and Actions of Partnerships and Joint stock Companies.
- Practical Problems and Defences of the New Trade Law.
- Explanation of the Sales Tax
- Commentary on the Sales Tax Law**
- Explanation of the New Egyptian Trade Law. Deluxe volume
- Comparison between the New Trade Law and the Precedent Statutes – Detailed Comparative Explanation for the Articles of the Law per se.- Deluxe Bound Volume.
- Explantion of Business,Registers and Commercial books, according to the New Trade Law 17 /1999. Deluxe volume
- Explanation of Commercial Papers according to the New Commercial Law 17 /1999. Deluxe volume .
- Explanation of Bankruptcy on the Commercial and Criminal Sides, according to the New Trade Law 17 /1999.

- شرح العقود التجارية والمدنية - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مُجلد فاخر .
- شرح المصيف التجارية الحديثة - طبقاً لقانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ - مُجلد فاخر .
- التعليق على قانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ .
- التعليق على قوانين البنوك .
- شرح قوانين الجمارك ومشكلاتها العملية والترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والنصوص العربية المقابلة لها .
- قوانين وقرارات الجمارك والتعريف الجمركية المعدلة .
- التعريف الجمركية الجديدة المعدلة .
- القانون ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن الاستثمار ولائحته التنفيذية .
- شرح الضريبة على العقارات المبنية .
- التعليق على قوانين الضرائب على الدخل والضريبة الموحدة .
- شرح جرائم التهريب الضريبي في قوانين الضرائب على الدخل والضريبة الموحدة وقانون الجمارك وقانون ضريبة المبيعات .

ثامناً :- القانون الإداري والدستوري :

- قانون الجمعيات الأهلية ومذكرته الإيضاحية والتشريعات السابقة عليه .
- التعليق على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات الأهلية .
- التعليق على قانون الإدارة المحلية والقوانين المكملة له .
- شرح الحريات العامة وتطبيقات المحاكم العليا بشأنها .
- حدود وقيود الحريات العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي .
- المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة دراسة مقارنة للمسؤولية التأديبية والجنائية والمدنية للقضاة وأعضاء النيابة في النظم القانونية المعاصرة الرسالة الحائزة على مرتبة الشرف الأولى - مُجلد فاخر .
- شرح الأحكام الكبرى للمحكمة الإدارية العليا المصرية .
- شرح منازعات القضاء الإداري - دراسة تطبيقية على أحكام المحكمة الإدارية العليا.
- شرح قانون لجان التوفيق في المنازعات بين الدولة والأفراد .
- التعليق على قانون لجان التوفيق .
- القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن لجان التوفيق والقرارات التنفيذية .
- شرح قوانين مجلسي الشعب والشورى والأحزاب السياسية .
- شرح أوامر المنع من السفر والتصرف والتخلف .

ثاسعاً : الترجمة الإنجليزية للقوانين المصرية والنصوص العربية المقابلة لها:

- الترجمة الإنجليزية لقوانين الجمارك والتشريعات المكملة لها والنصوص العربية والمقابلة لها .

- Explanation of the Commercial and Civil Contracts** , according to the New Trade Law 17 /1999 -Deluxe volume .
- Explanation of the New Commercial Formulae**, according to the New Trade Law no.17/1999,Deluxe volume
- Commentary on the New Egyptian Trade Law no. 17 /1999**
- Commentary on the Bank Laws**
- Explanation of Customs Laws** , Practical Problems and the English Translation thereof and the Equivalent Arabic Texts thereto.
- Laws and Decrees of Customs and the Amended Customs Tariff.**
- The Amended New Customs Tariff.**
- Law no. 8/1997 concerning Investment and the Executive Regulations Thereof.**
- Explanation of Taxation on Constructed Buildings.**
- Commentary on the Laws of Income Taxes and Unified Tax.**
- Explanation of the Crimes of Tax Evasion in the Laws of Income Taxes ,Unified Tax and the Law of Sales Tax.**
- Eighthly:Administrative and Constitutional Law :-**
- The Law of the NGOs ,Explanatory Note thereof and Precedent Statutes.**
- Commentary on the Executive Regulations of the Law of the NGOs.**
- Commentary on the Law of Local Administration and the Complementary Laws thereto.**
- Explanation of the Public Freedoms and the Implementations of the Courts in respect thereof**
- Limits and Restrictions of the Public Freedoms as viewed by the Islamic Shari'a and the Positive Law.**
- Disciplinary Responsibility for Judges and Parquet Members**
Comparative Study of the Disciplinary , Criminal and Civil Responsibility for Judges and Parquet Memebers in the Contemporary Legal Institutions.(Ph.D thesis) with the First Grade of Honor. Deluxe volume.
- Explanation of the Great Judgments of The Egyptian High Administrative Court.**
- Explanation of the Disputes of the Administrative Judiciary-** Applied study of the Judgments of the High Adminitrative Court.
- Explanauon of the Law of Conciliation Committess in the Disputes between the Satate. and the Individuals.**
- Commentary on the Law of Conciliation Committees**
- Law 7/2000 concerning Conciliation Committees and the Executive Orders.**
- Explanation of the Laws of the People's Assembly , the Shurah Council and the Political Parties.**
- Constrictive Decrees Regarding Travel, disposal and attachment mandates.**
- Ninethly:The English Translation of The Egyptian Laws and the Equivalent Arabic Texts thereto:**
- **The English Translation of the Customs Laws and the Complementary Statutes thereto and the equivalent Arabic Texts.**

- الترجمة الإنجليزية لقوانين الملكية الفكرية وصيغها والنصوص العربية المقابلة لها.
- الترجمة الإنجليزية لقانون العقوبات وصيغته القانونية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقوانين الشركات ولائحتها التنفيذية وعقودها والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون التجارة وعقوده والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية للدستور المصري والصيغ الدستورية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية للقانون المدني والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون التجارة البحري والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون المناقصات والمزايدات ولائحته التنفيذية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون الاستثمار ولائحته التنفيذية وعقوده والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقوانين البوت B.O.O.T والصيغ والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لقانون الأحوال الشخصية وصيغته والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لصيغ العقود والدعاوى والأوراق القضائية والنصوص العربية المقابلة لها .
- الترجمة الإنجليزية لتشريعات الأجانب والنصوص العربية المقابلة لها .

عاشراً : سلسلة التشريعات المصرية المنقحة والمعدلة :

- ١- قانون المرور المصري ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٢- قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات.
- ٣- قوانين تأجير وبيع الأماكن والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٤- القانون المدني المصري طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٥- قانون العمل والقوانين والقرارات المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٦- قانون العقوبات المصري طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٧- الدستور والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات.

- The English Translation of the Intellectual Property Laws, Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
- The English Translation of the Penal Code ,the Legal Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
- The English Translation of the Company laws ,the Executive Regulations and Contracts thereof and the Equivalent Arabic Texts thereto
- The English Translation of the Trade Law , the Contracts thereof and the equivalent Arabic Texts thereto
- The English Translation of the Egyptian Constitution, the Constitutional Formulae and The Equivalent Arabic Texts.
- The English Translation of The Civil Law and the equivalent Arabic Texts thereto.
- The English Translation of the Maritime Trade Law and the equivalent Arabic Texts thereto
- The English Translation of the Law of Tenders and Biddings, the Executive Regulations thereof and the equivalent Arabic Texts thereto
- The English Translation of the Investment law , Its executive Regulations, Formulae and the Equivalent Arabic Texts thereto .
- The English Translation of the BOOT Laws and the equivalent Arabic formulae and Texts thereto .
- The English Translation of the New Egyptian Labour Law no.12/2003 and the equivalent Arabic Texts thereto.
- The English Translation of the Personal Status Law , the Formulae thereof and the equivalent Arabic Texts thereto.
- The English Translation Of Contracts, Suits Formulae, Judicial Papers and the equivalent Arabic texts thereto .
- The English Translation of the Statutes of the Aliens and the equivalent Arabic Texts thereto.

Tenthly: Series of the Revised and Amended Egyptian Statutes:

- The Egyptian Traffic Law, the Executive Regulations thereof and the Complementary Statutes thereto according to the latest amendments.
- The Law of Civil and Commercial Pleadings and the Complementary statutes thereof.
- Law of Rental and Sale of Places and the Complementary statutes thereof.
- The Egyptian Civil Law according to the latest amendments .
- Labor Code and the Complementary Orders and Statutes thereof according to the latest amendments.
- The Egyptian Penal Code, according to the latest amendments
- Constitution of the A.R.E.and the Complementary Laws thereof.

- ٨- قوانين الجمارك والاستيراد والتصدير وسجل المستوردين والاستثمار طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٩- قانون التجارة المصري الجديد والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٠- قوانين الأحوال الشخصية للمسلمين والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١١- قانون الإجراءات المصري والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٢- قوانين البناء والهدم والقوانين المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٣- قوانين أمن الدولة والطوارئ والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات.
- ١٤- قوانين التموين والتسعير الجبري وتحديد الأرباح والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٥- قوانين قمع الغش ومراقبة الأغذية وتنظيم الصناعة والمواصفات القياسية والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات.
- ١٦- قانون المحاماة وقانون الإدارات القانونية والتشريعات المكملة لهما طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٧- قوانين الهيئات القضائية والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٨- قانون الضرائب على الدخل ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ١٩- قانون الشركات ولائحته التنفيذية والتشريعات المكملة له طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٢٠- قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية المكملة له .
- ٢١- قوانين مكافحة المخدرات والدعارة والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٢٢- قانون هيئة الشرطة وأكاديمية الشرطة والتشريعات المكملة لهما طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٢٣- قوانين الشهر العقاري ورسوم التوثيق والسجل العيني والتشريعات المكملة لها طبقاً لأحدث التعديلات .
- ٢٤- قانون الخدمة العسكرية وقانون الأحكام العسكرية والقوانين والقرارات المكملة لهما .
- ٢٥- قانون الإصلاح الزراعي وقانون الزراعة والقوانين والقرارات المكملة لهما.
- ٢٦- قانون الغرف التجارية ولائحته والقوانين والقرارات المكملة له .
- ٢٧- قوانين الصحافة والتشريعات المكملة لها .
- ٢٨- قوانين البنوك والائتمان والتشريعات المكملة لها .
- ٢٩- قوانين الأحوال الشخصية لغير المسلمين والتشريعات المكملة لها .
- ٣٠- قانون التجارة البحري .

- Laws of Customs , importing , Exporting , Importers Registry, Investment and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- The New Egyptian Trade Law and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Personal Status Statutes for Moslems and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- The Egyptian Law of Procedures and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments**
- The Laws of Construction and Demolition and the Complementary Stautes thereof as per the latest amendments**
- State Security Laws and Emergency and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Laws of Supply ,Prescribed Pricing , Profit Calculation and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments**
- Laws of Combatting Fraud and Adulteration , Food Control , Industry Regulation , Standard Specifications and Complementary Statutes thereof as per the latest amendments**
- Law of the Legal Profession and the Law of Legal Departments and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Laws of the Judiciary Bodies and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Income Tax Law , the Executive Regulations thereof and and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Company Law, the Executive Regulations thereof and and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- The New Egyptian Labour Law no.12/2003 and the Complementary Executive Orders thereof.**
- Laws of Combatting Drugs ,Narcotics and Prostitution and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Law of Police Departments and Police Academy and the Complementary Statutes thereof as per the latest amendments.**
- Laws of Public Notary Office, Legalization Fees and Real estate Registry and the complementary statutes thereof as per the latest amendments.**
- The Law of Military Service , the Law of Military Judgments and the Complementary Laws and Decisions thereof.**
- The Law of Agricultural Reform and the Law of Agriculture and the Complementary Laws and Decisions thereof.**
- The Law of Commercial Chambers, the Executive Regulations and the Complementary Decisions thereof.**
- Laws of the Press and the Complementary Statutes thereof.**
- Laws of Banks , Credit and The Complementary Statutes thereof.**
- Personal Status Statutes for Non-Moslems and the Complementary Statutes thereof.**
- The Maritime Trade Law**

- ٣١- قانون الجمعيات الأهلية ولائحته التنفيذية والتشريعات السابقة عليه .
- ٣٢- قوانين التأمين والتشريعات المكملة لها .
- ٣٣- قانون الاستثمار والتشريعات المكملة له .
- ٣٤- قوانين التعليم العام والخاص والتشريعات المكملة لها .
- ٣٥- قوانين الملكية الفكرية والتشريعات المكملة لها .
- ٣٦- قوانين البنوك الجديدة والقوانين المكملة له .
- ٣٧- قانون الاتصالات والقوانين المكملة له.

حادي عشر : سلسلة أكواد التشريعات العربية النوعية المقارنة ومدى اتفاقها مع الاتفاقيات الدولية :

وتتضمن النصوص الكاملة للتشريعات العربية فى كل فرع من فروع القانون

على حده والتعليق عليها .

- تشريعات المحاماة فى الدول العربية ومستويات العدالة الجنائية الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- للدساتير العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين الدساتير العربية والدساتير الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- التشريعات البرلمانية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات النيابية والبرلمانية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات العمل فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العمل والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الاستثمار فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الاستثمار والتجارة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات التحكم فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والدولية ومستويات التحكم الدولي وهيئات التحكم الدولية واتفاقيات التحكم والشريعة الإسلامية .
- تشريعات الملكية الفكرية فى الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات حقوق المؤلف العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .

- The Law of the NGOs ,the Eecutive Regulations and Precedent Statutes thereof.
- The Laws of Insurance and the Complementary Statutes thereto
- Investment Law and the Complementary statutes thereto
- The Laws of Public and Private Education and the Complementary Statutes thereto
- The Laws of Intellectual Property and the Complememntary Statutes thereto
- The New Bank Laws the Complememntary Statutes thereto
- Telecommunications Law and the Complementary Statutes thereto

Eleventhly : The Series of the Codes of the Comparative Major Arab Statutes in the light of the International Agreements:

They Comprise the complete texts of the Arab Statutes in each branch of Law per se with the due commentaries

- Satutes of the Legal Profession in the Arab States and Standards of Defence and International Criminal Justice - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , International Agreements and Principles of Shari'ah .
- Arab Constitutions and International Standards-Comparative Study between the Arab Constitutions , Foreign Constitutions , Standards of Defence , Justice , International Agreements and Principles of Shari'ah .
- Parliamentary Acts ans Statutes in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Representative and Parliamentary Standards, Human Rights, International Agreements and Principles of Shari'ah.
- Labour Statutes in the Arab States and the International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Labour Standards, International Agreements and Principles of Shari'ah.
- Statutes of Investmant in the Arab States and International Standards-Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Investment Trade,International Agreements and Principles of Shari'ah.
- Statutes of Arbitration in the Arab States and International Standards-Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, Standards of International Arbitration,International Arbitration Bodies , Arbitration Agreements and Principles of Shari'ah.
- Statutes of Intellectual Proeprty in the Arab States and International Standards - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes ,International Copyright Standards , International Agreements and Principles of Shari'ah .

- تشريعات الصحافة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات ومواثيق أداب المهنة العالمية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات العقوبات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات الإجراءات الجنائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات أمن الدولة والطوارئ في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات مكافحة المخدرات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات مكافحة الدعارة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات هيئات الشرطة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات هيئات الإذاعة العام في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة والتحقيق وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية .
- تشريعات السلطة القضائية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات المرور في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات السلامة والأمان الدولي للمرور والطرق والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.
- تشريعات الأحوال الشخصية لغير المسلمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأحوال الشخصية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والأسرة والاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية.

- Statutes of the Press in the Arab States and International Standards-** Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes, International Standards and Ethical Codes , International Agreements and Shari'ah .
- Penal Statutes in the Arab States and International Standards -** Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Defence,Criminal Justice,Human Rights, Int'l Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Criminal Procedures in the Arab States and Int'l Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice ,International Agreements and Shari'ah .
- Statutes of State Security and Emergency in the Arab States and International Standards** - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Combatting Drugs and Narcotics in the Arab States and International Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence ,Criminal Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Combatting Prostitution in the Arab States and International Standards** - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence ,Criminal Justice , Human Rights , International Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Police Departments in the Arab States and Int'l Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence, Criminal Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Public Prosecution Authorities in the Arab States and International Standards** - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Investigation,Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.
- Statutes of the Judicial Authority in the Arab States and Int'l Standards** - Comparative Study between the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.
- Statutes of Traffic in the Arab States and International Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards and Rules of International Safety and Security of Traffic and Roads , Int'l Agreements and Shari'a.
- Personal Status Statutes for Non - Moslems in the Arab States and International Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.
- Personal Status Statutes in the Arab States and the International Standards** - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence, Justice, Human Rights ,Family , Int' Agreements and Shari'ah.

- تشريعات المرافعات المدنية والتجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الإيجارات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- التشريعات المدنية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية .
- تشريعات الجمارك والاستيراد والتصدير في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات البناء والهدم في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات البناء والهدم والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الشهر العقاري ورسم التوثيق والسجل العيني في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الشهر والتوثيق والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الخدمة العسكرية والأحكام العسكرية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الدفاع والعدالة الجنائية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الزراعة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التنمية الزراعية العالمية ومنظمة الزراعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات التجارة في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة العالمية والاتفاقيات الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات التموين والتسمير الجبري في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والتموين والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الغش والأغذية والصناعة والمواصفات القياسية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات مكافحة الغش والتلبس وحقوق الإنسان ومنظمة الصحة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.
- تشريعات الضرائب في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات العدالة الضريبية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

-Statutes of Civil and Commercial Procedures in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Defence , Justice , Human Rights , Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Rentals in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Civil Statutes in the Arab States and the Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Standards and Agreements and Shari'ah .

-Statutes of Customs , Import and Export in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Int'l Standards, Agreements, WTO and Shari'ah .

-Statutes of Building Construction and Demolition in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Construction and Demolition, Int'l Agreements and Shari'ah .

-Statutes of Land Registration Office, Notarization Fees and Real estate Registry in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Notarization, Legislation, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Military Service and Military Rulings in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Defence, International Criminal Justice, Human Rights, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Agriculture in the Arab States and Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Agricultural Development, FAO, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Trade in the Arab States and Int'l Standards- Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of International Trade , Int'l Agreements , WTO and Shari'ah.

-Statutes of Supply and Prescribed Pricing in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Trade, Supply, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Adulteration , Food , Industry , Standard Specifications in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Rules of Combatting Adultration and Fraud , Human Rights, WHO, Int'l Agreements and Shari'ah .

-Tax Legislation in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Tax Equity, Int'l Agreements and Shari'ah.

- تشريعات الشركات في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والمستويات والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات البنوك والاستثمار في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات المراجعة والمحاسبة والمعاملات المصرفية الدولية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات الخراف التجارية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التجارة والصناعة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات التجارة البحرية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات النقل والتجارة العالمية والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات الجمعيات الأهلية في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات الهيئات الدولية غير الحكومية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات التأمين في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التأمين الدولي وإعادة التأمين ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

- تشريعات التعليم العام والخاص في الدول العربية والمستويات الدولية - دراسة مقارنة بين التشريعات العربية والتشريعات الأجنبية ومستويات التعليم الدولي ومنظمة اليونسكو والاتفاقيات الدولية والشرعية الإسلامية.

ثاني عشر : المؤلفات المتعلقة بالتربية والتعليم والجامعات :

- شرح نظام المدارس والتعليم والجامعات على شبكة الإنترنت .
- شرح قوانين التعليم العام والخاص ودور الحضارة .
- التعليق على قوانين تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له .
- شرح التربية القانونية للشباب - تبسيط المبادئ القانونية للشباب .
- شرح التربية القضائية للشباب .
- شرح التربية الشرطية للشباب .
- شرح التربية البيئية للشباب - تبسيط قوانين البيئة للشباب .
- شرح التربية الدستورية والبرلمانية للشباب - تبسيط الدستور وقوانين مجلسي الشعب والشورى للناشئين .
- شرح التربية المرورية للشباب - تبسيط قانون المرور ولائحته للناشئين .
- المدارس الذكية .
- المدن الذكية .
- القرى الذكية .
- الحكومة الإلكترونية .

-Statutes of Companies in the Arab States and Int'l Standards -
Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes ,Int'l Standards and Agreements and Shari'ah.

-Banking Legislation and Credit Statutes in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Auditing , Accounting, Int'l Banking Transactions ,Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of the Chambers of Commerce in the Arab States and Int'l Standards Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Trade and Industrialization, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Maritime Trade in the Arab States and Int'l Standards Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Transportation, Int'l Trade ,Agreements and Shari'ah.

-Statutes of NGOs in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes , Standards of Int'l NGOs, Human rights, Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Insurance in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Insurance ,Reinsurance, UNESCO,Int'l Agreements and Shari'ah.

-Statutes of Public and Private Education in the Arab States and Int'l Standards - Comparative Study of the Arab and Foreign Statutes, Standards of Int'l Education, UNESCO, Int'l Agreements and Shari'ah.

Twelfthly: Compilations in the Field of Education and Universities:

-Explanation of the System of Schools, Education and Universities on the Web

-Explanation of the Laws of Public and Private Education and KG's

-Commentary on the Laws of the Organization and Regulation of Universities and the Executive Regulations thereof and the Complementary Statutes thereto

-Explanation of the Legal Education for the Youth – Popularization of the Legal Principles to the Youth

-Explanation of the Judicial Education for the Youth

-Explanation of the Police Education for the youth

-Explanation of the environmental education for the youth – popularization of the codes of the environment for the youth.

-Explanation of the Constitutional and Parliamentary Education for the Youth – Popularization of the Constitution and Codes of the People's Assembly and Shurah Council for Juniors

-Explanation of the Traffic Education for the Youth - Popularization of the Traffic Code and the Regulations thereof for the Youth.

-Smart Schools

-Smart Cities

-Smart Villages

-e-Government

- المكتبات الإلكترونية .
- التعليم الإلكتروني .
- كيف نكتب بحثاً أو رسالة .
- التربية السياحية ^(١) .

ثالث عشر :- المؤلفات المتعلقة بالكمبيوتر والإنترنت والبحث العلمي :

- الكمبيوتر والإنترنت للقضاة والباحثين والمهنيين الحرة .
- كيف تستخدم شبكة الإنترنت في البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات عربي إنجليزي .
- جرائم الكمبيوتر والإنترنت .
- ألف سؤاا وجواب عن الكمبيوتر والإنترنت .
- الأصول القانونية للتجارة الإلكترونية والبيع والشراء والإعلان على شبكة الإنترنت .

^(١) تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي : الإسكندرية - المنشية - ٤٨ شارع لقائد جواهر - الدور الأول - تليفاكس: ٣/٤٨٤٤٤٤٨ .

E-mail:info@albahaa.com+ <http://www.albahaa.com>

E-mail:tech@albahaa.com

E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com+ <http://albahaa.tripod.com>

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب ويخصم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

Thirteen: Compilations in the Fields of Computer , Internet and Scientific Research:

- Computer and Internet for Judges, Researchers and Liberal Professions**
- How to use the Internet in Scientific Research and Theses , Researches and Writings Preparation "Arabic – English"**
- Crimes of the abuse of Computers and Internet**
- 1000 Questions and Answers about Computers and the Internet⁽¹⁾.**
- Legal Principles of e-commerce, Selling, Buying and Advertising on the Internet.**

(1) To order any of our Compilations address your request to:
EI BAHAA Co. for Programmes, Computer & e-Publishing 48 Al Kaed
Gouhar, 1st floor, apt. 3 - Tel: 03/4844448
Or from Bookshops in Egypt and Arab States .
Personal orders will be dispatched by mail or delivered anywhere
at special discounts .

ب - الأبحاث العلمية والمقالات :

- ١- الموسوعة الاقتصادية : سلسلة مقالات أسبوعية نشرتها مجلة الأهرام الاقتصادي خلال عامي ١٩٩٧/٩٨ تتعلق بالمصطلحات الاقتصادية الخاصة باتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية .
- ٢- المسؤولية التأديبية لأعضاء مجلس الدولة في مصر ، محاضرة أقيمت على السادة مستشاري مجلس الدولة بمبنى مجلس الدولة بباريس يوم ١٩٨٩/١٢/٢٨ .
- ٣- المسؤولية التأديبية لرجال القضاء ورجال النيابة العامة في مصر ، محاضرة أقيمت لرجال القضاء والنيابة العامة في فرنسا بمبنى وزارة العدل بباريس يوم ١/٥/١٩٩٠ .
- ٤- النظام القانوني والقضائي في جمهورية ألمانيا ، بحث منشور في مجلة القضاء الشهرية أعداد يناير - يونيو سنة ١٩٩٠ .
- ٥- النظام القانوني والقضائي في النرويج بحث قدم للنشر في مجلة القضاء الفصلية .
- ٦- كيف يفكر الكمبيوتر القانوني ؟ بحث منشور في مجلة قضاء الشجر التي يصدرها نادي قضاء الإسكندرية .
- ٧- الأسباب الإجرائية والموضوعية للبراءة في جرائم المخدرات .
- ٨- الأصول القانونية لأعمال الخبراء ، بحثين قدمتا إلى دورة العلوم الجنائية التطبيقية التي نظمها مركز الخدمات القانونية بكلية الحقوق ، الإسكندرية ، يوليو ١٩٩٠ .
- ٩- الجرائم التي ترتكب باستعمال الكمبيوتر ، مجلة هيئة قضايا الدولة ع ٢ عام ١٩٩٠ .
- ١٠- جرائم الامتناع عن الحكم في الدعاوى ، مجلة المحاماة المصرية ، ع ٣ ، ١٩٩٢ .
- ١١- جرائم الامتناع العاسة بنظام الأسرة ، مجلة المحاماة المصرية ع ١ ، ٤ عام ١٩٩٩ .
- ١٢- جرائم مافيا ضد القضاء وضد الإنمائية ، مجلة المحاماة المصرية ع ٥ ، ٦ عام ١٩٩٢ .
- ١٣- أحكام المخدرات في الشريعة الإسلامية ، مجلة المحاماة ، القاهرة ١٩٩٢ .
- ١٤- أصول العلاقة بين القضاء والمحاماة . محاضرة أقيمت بالمعهد العالي للمحاماة بالقاهرة ١٩٩٢ .
- ١٥- النظام القانوني للشركات القابضة في قانون الأعمال . بحث قدم للنشر بمجلة المحاماة . القاهرة ١٩٩٢ .
- ١٦- التعليق على الأحكام الكبرى للمحكمة العليا . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٧/١ .
- ١٧- جرائم الإنترنت . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٨/٣ .

- ١٨- جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٦/١٢/١٥ .
- ١٩- التجريم والعقاب في قانون البيئة مقال منشور في صحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/٩/٢٥ .
- ٢٠- شبكة الإنترنت في البحث العلمي مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ٧/٩٨/١٠ .
- ٢١- الفعسب في الشريعة الإسلامية والقانون . مقال منشور بصحيفة الأهرام المصرية ١٩٩٨/١/١٧ .
- ٢٢- مصطلحات البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث . مقال منشور بجريدة الأهرام المصرية ١٩٩٨/١١/١٧ .
- ٢٣- المصطلحات القانونية المقارنة . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٣/٧/١٩٩٦ .
- ٢٤- اتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ١٩٩٦/٤/١٢ .
- ٢٥- الاتفاقيات العربية الكبرى . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٥/٥/١٩٩٦ .
- ٢٦- الاتفاقيات الدولية الكبرى . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ١٤/٧/١٩٩٨ .
- ٢٧- أهمية النصوص الإنجليزية لاتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية . مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ١٩٩٧/٧/٢٧ .
- ٢٨- شبكة الإنترنت والبحث العلمي مقال منشور بمجلة الأهرام الاقتصادي ٩/٢٥/٩٨ .
- ٢٩ - الإجراءات الجديدة لقيد صحيفة الدعوى أمام المحاكم طبقاً للقانون ١٨ لسنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ١٩/٦/١٩٩٩ .
- ٣٠ - المواعيد الجديدة للإعلان والتنفيذ في قانون المرافعات طبقاً للقانون ١٨ لسنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية .
- ٣١ - جرائم السلب طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ١٣/٨/١٩٩٩ .
- ٣٢ - جرائم المسحوب عليه طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال منشور بصحيفة الأهرام بتاريخ ٣/٩/١٩٩٩ .
- ٣٣ - جرائم المستفيد طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية .
- ٣٤ - جريمة الادعاء على خلاف الحقيقة بتزوير الشيك طبقاً لقانون التجارة المصري الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ مقال قدم للنشر بصحيفة الأهرام المصرية .
- ٣٥ - حول قانون التمويل العقاري .. تساوالات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١ .

- ٣٦- حصول التنفيذ على العقار وفقاً لقانون التمويل العقاري . تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
- ٣٧- شركات التمويل العقاري طبقاً لقانون التمويل العقاري وضمانات نشاط التمويل العقاري مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في عام ٢٠٠١.
- ٣٨- جرائم التمويل العقاري والرقابة الإدارية على النشاط العقاري .
- ٣٩- الأحكام الكبرى ذات المبادئ في قضاء المحكمة الدستورية العليا المصرية بشأن حرية الصحافة وحق النقد وأصل البراءة والاتهام الجنائي والشرعية الدستورية للقوانين العقابية مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
- ٤٠- الجديد في الإجراءات الجمركية مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
- ٤١- الجديد في التجريم والعقاب والصلح في تشريعات الجمارك مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
- ٤٢- متى تحكم محكمة النقض في موضوع الطعن جنائياً ومدنياً مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١.
- ٤٣- شروط وحدود مجالات الاستثمار العقاري طبقاً لقانون الاستثمار المصري رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ المعدل بالقانون ١٦٢/٢٠٠٠ مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١ .
- ٤٤- حول قانون لجان التوفيق .. تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في غضون عام ٢٠٠١^(١).
- ٤٥- حول قانون غسل الأموال تساؤلات وإجابات مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في ديسمبر ٢٠٠٢ .
- ٤٦- اتفاقية جنيف لتحسين حال الجرحى والمرضى بالقوات المسلحة في الميدان الموقعة في ١٢ أغسطس ١٩٤٩ تساؤلات وإجابات .. مقال نشر بصحيفة الأهرام المصرية في أبريل ٢٠٠٣ .

^(١)تطلب هذه المؤلفات من شركة السبهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني B.P.C.Co على العنوان التالي : الإسكندرية - المنشية - ٤٨ شارع القائد جوهر الدور الأول تليفاكس: ٠٣/٤٨٤٤٤٤٨.

E-mail:info@albahaa.com+http://www.albahaa.com

E-mail:tech@albahaa.com+E-mail:albahaa_bpc@hotmail.com

http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبيها بالبريد للمكان المطلوب وبخضم خاص .
كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

فهرس تفصليو بمحتويات المؤلف

٢	- حقوق الطبع .
٤	- تحذير وتنبية .
٥	- قرآن كريم وإهداء .
٦	- حديث نبوى شريف .
٧	- مقنة .
٧	أولاً : أهمية موضوع البحث والدوافع التي أدت إليه .
٧	ثانياً : الدوافع التي أدت إلى هذا البحث .
٧	ثالثاً : المصادر العلمية والمراجع .
٨	رابعاً : لنظم القانونية العربية كنظم قانونية متميزة وقابلة للتوحيد .
٨	خامساً : أهمية الدراسة المقارنة للتشريعات العربية ودورها فى رفع
	مستويات القانون والعدالة .
٨	سابعاً : نطاق وموضوعات البحث .
١١	سابعاً : منهج البحث .
١٢	ثامناً : الشريعة الإسلامية هى المصدر الرئيسى للمستور والتشريع .
١٢	تاسعاً : العبرة فى التشريعات البرلمانية - فى نظرنا - ليس فى
	جمال نصوصها وإنما العبرة بجمال ممارستها .
١٢	عاشراً : خطة البحث .
	الكتاب الأول
١٧	النظم القانونية للمؤسسات العمالية فى الدول العربية
	والاتفاقيات الدولية
١٧	- تمهيد وتقسيم .
١٨	الفصل الأول : الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية فى
	العمل .
١٨	- تمهيد وتقسيم .
٢٠	الفصل الأول : حق العمل وحرية ممارسته فى المواثيق والإعلانات
	الدولية والعربية وللصاير الوطنية والشريعة الإسلامية .
٢٠	أولاً : حرية العمل وحرية فى منظمة العمل الدولية .
٢٢	ثانياً : حرية العمل وحرية فى منظمة الأمم المتحدة .
٢٣	ثالثاً : حرية العمل وحرية فى منظمة العمل العربية .
٢٤	رابعاً : حق العمل وحرية فى الشريعة الإسلامية .
٢٦	الفصل الثانى : الحماية الدستورية للحقوق الأساسية فى العمل .
٢٧	أولاً : مفهوم الحماية الدستورية لحقوق العمل وخصائصها .
٢٨	ثانياً : مصادر الحماية الدستورية للحقوق الأساسية فى العمل
	و ضماناتها الدستورية

- ٣٠ الفصل الثالث : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل .
- ٣٠ أولاً : ماهية الحماية القضائية لحقوق العمل وضماناتها .
- ٣٢ ثانياً : الحماية القضائية للحقوق الأساسية في العمل في المواثيق الدولية .
- ٣٣ ثالثاً : الحماية القضائية لحقوق العمل في الاتفاقيات الإقليمية .
- ٣٣ رابعاً : الحماية القضائية الوطنية لحقوق العمل .
- ٣٥ السبب الثاني : النظم القانونية لمعالجة الأحداث في الدول العربية والاتفاقيات الدولية .
- ٣٤ - تمهيد وتقسيم .
- ٣٦ الفصل الأول : إجراءات حماية عمالة الأحداث في القانون الدولي العام .
- ٣٦ أولاً : المقصود بعمالة الأحداث في القانون الدولي العام .
- ٣٨ الفصل الثاني : أهم الاتفاقيات العربية والدولية في مجال عمالة الأحداث .
- ٣٨ أولاً : الاتفاقيات والتوصيات الدولية لعمل الأحداث .
- ٣٩ ١- في مجال الصناعة .
- ٤٠ ٢- في مجال الزراعة .
- ٤٠ ٣- الأعمال غير الصناعية .
- ٤٢ ٤- العمل في المناجم .
- ٤٢ ٥- في مجال العمل البحري .
- ٤٥ الفصل الثالث : الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل الأحداث .
- ٤٥ ١- الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل .
- ٤٦ ٢- الاتفاقيات العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل معدلة .
- ٤٧ ٣- الاتفاقية العربية رقم (٢) لسنة ١٩٧٢ بشأن السلامة والصحة البدنية .
- ٤٧ ٤- الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين .
- ٤٨ الفصل الرابع : التشريعات العربية المنظمة لعمل الأحداث .
- ٤٨ أولاً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية مصر العربية .
- ٤٩ ثانياً : تشريعات عمالة الأحداث في العراق .
- ٤٩ ثالثاً : تشريعات عمالة الأحداث في المملكة الأردنية الهاشمية .
- ٥٠ رابعاً : تشريعات عمالة الأحداث في الكويت .
- ٥٠ خامساً : تشريعات عمالة الأحداث في الجمهورية العربية السورية .
- ٥١ سابعاً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية تونس .
- ٥١ ثامناً : تشريعات عمالة الأحداث في الإمارات العربية المتحدة .
- ٥٢ تاسعاً : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية اليمن : .
- ٥٢ عاشر : تشريعات عمالة الأحداث في المملكة العربية السعودية .

- عاشراً : تشريعات عمالة الأحداث في الصومال . ٥٢
- حادي عشر : تشريعات عمالة الأحداث في جمهورية السودان . ٥٣
- ثاني عشر : تشريعات عمالة الأحداث في الجزائر . ٥٤
- ثالث عشر : تشريعات عمالة الأحداث في دولة البحرين . ٥٤
- الكتاب الثاني
- الأصول التشريعية للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ٥٥
- يصدر قانون العمل الجديد
- الكتاب الأول : التعاريف والأحكام العامة . ٥٨
- الباب الأول : التعاريف . ٥٨
- مادة ١- بشأن بيان المقصود من بعض عبارات القانون . ٥٨
- مادة ٢- بشأن حساب السنة و الشهر في هذا القانون . ٥٩
- الباب الثاني : أحكام عامة . ٦٠
- مادة ٣- بشأن القانون الذي يحكم علاقات العمل . ٦٠
- مادة ٤- بشأن الأشخاص غير الخاضعين لهذا القانون . ٦٠
- مادة ٥- بشأن بطلان الشروط المخالفة لهذا القانون . ٦٠
- مادة ٦- بشأن الإعفاء من الرسوم القضائية . ٦٠
- مادة ٧- بشأن امتياز المبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه . ٦١
- مادة ٨- بشأن تضامن أصحاب العمل . ٦١
- مادة ٩- بشأن الالتزام بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون . ٦١
- مادة ١٠- بشأن إصدار قرار بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق هذا القانون . ٦١
- الكتاب الثاني : علاقات العمل الفردية . ٦٢
- الباب الأول : التشغيل . ٦٢
- مادة ١١- بشأن إنشاء لجنة عليا لتخطيط و استخدام القوى العاملة . ٦٢
- الفصل الأول : تنظيم تشغيل المصريين في الداخل و الخارج . ٦٢
- مادة ١٢- بشأن البيانات التي يجب على الراغب في العمل تقديمها . ٦٢
- مادة ١٣- بشأن الأوراق المطلوبة من العامل لممارسة الحرف . ٦٣
- مادة ١٤- بشأن حق صاحب العمل في تعيين من يقع عليه اختياره . ٦٣
- مادة ١٥- بشأن البيانات التي يجب على صاحب العمل أن يرسلها إلى الجهة الإدارية . ٦٣
- مادة ١٦- بشأن إعلان صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة . ٦٤
- مادة ١٧- بشأن شروط الحصول على الترخيص لجهات العمل في الخارج . ٦٤
- مادة ١٨- بشأن الجهات التي تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج . ٦٥
- مادة ١٩- بشأن تولى الجهات المختصة متابعة العمالة المصرية في ٦٥

الخارج .

- ٦٥ مادة ٢٠ - بشأن تقديم الجهات المشار إليها (١٧) ، (١٨) إلى الوزارة المختصة الطلب الوارد بشأن توفير فرص عمل بالخارج .
- ٦٦ مادة ٢١ - بشأن عدم جواز تقاضي الشركات نسب من العامل والاستثناء على ذلك .
- ٦٦ مادة ٢٢ - بشأن شروط الحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) .
- ٦٧ مادة ٢٣ - بشأن حالات إلغاء الترخيص .
- ٦٨ مادة ٢٤ - بشأن القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل .
- ٦٨ مادة ٢٥ - بشأن الاستثناء من تطبيق أحكام هذا الفصل .
- ٦٩ مادة ٢٦ - بشأن تولي الجهة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة .
- ٦٩ الفصل الثاني : تنظيم عمل الأجانب .
- ٦٩ مادة ٢٧ - بشأن خضوع الأجانب لأحكام هذا القانون .
- ٧٠ مادة ٢٨ - بشأن عدم جواز مزاوله الأجانب عملا إلا بعد الحصول على ترخيص .
- ٧٠ مادة ٢٩ - بشأن قرار الوزير المختص للحصول على الترخيص و حالات إلغائه .
- ٧٠ مادة ٣٠ - بشأن تحديد المهن و الأعمال التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها .
- ٧٠ الباب الثاني : عقد العمل الفردي .
- ٧٠ مادة ٣١ - بشأن سريان أحكام هذا الباب .
- ٧١ مادة ٣٢ - بشأن شكل عقد العمل .
- ٧١ مادة ٣٣ - بشأن تحديد مدة الاختبار في عقد العمل .
- ٧١ الباب الثالث : الأجور .
- ٧١ مادة ٣٤ - بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور .
- ٧٢ مادة ٣٥ - بشأن حظر التمييز في الأجور .
- ٧٢ مادة ٣٦ - بشأن كيفية تحديد الأجر .
- ٧٣ مادة ٣٧ - بشأن تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة .
- ٧٣ مادة ٣٨ - بشأن تحديد المكان و الميعاد الذي يؤدي فيه الأجر .
- ٧٣ مادة ٣٩ - بشأن حساب متوسط الأجر اليومي .
- ٧٣ مادة ٤٠ - بشأن شروط انتقال العامل من الأجر الشهري إلى اليومية .
- ٧٤ مادة ٤١ - بشأن الأجرة إذا حالت ظروف بين العامل وعمله .
- ٧٤ مادة ٤٢ - بشأن عدم إلزام العامل شراء سلع من محال بيعتها .
- ٧٤ مادة ٤٣ - بشأن نسبة الاقتطاع من أجر العامل عن الاقتراض .
- ٧٤ مادة ٤٤ - بشأن الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل .
- ٧٥ مادة ٤٥ - بشأن براءة ذمة صاحب العمل من الأجر .

- مادة ٤٦ - بشأن تسليم العمال من الأطفال مستحقاتهم .
 ٧٥ الباب الرابع : الإجازات .
 ٧٥ مادة ٤٧ - بشأن تحديد مدة الإجازة السنوية .
 ٧٦ مادة ٤٨ - بشأن تحديد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية .
 ٧٦ مادة ٤٩ - بشأن حق العامل في الحصول على إجازة لأداء الامتحان .
 ٧٦ مادة ٥٠ - بشأن حرمان صاحب العمل العامل من أجره عن مدة الإجازة .
 ٧٦ مادة ٥١ - بشأن انقطاع العامل عن العمل لمسبب عارض .
 ٧٦ مادة ٥٢ - بشأن حق العامل في الحصول على إجازة بأجر كامل في الأعياد .
 ٧٧ مادة ٥٣ - بشأن منح صاحب العمل إجازة للعامل لأداء فريضة الحج .
 ٧٧ مادة ٥٤ - بشأن حق العامل الذى يثبت مرضه في الحصول على إجازة مرضية بأجر .
 ٧٧ مادة ٥٥ - بشأن الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية .
 ٧٨ الباب الخامسة : واجبات العمال ومساعدتهم .
 ٧٨ الفصل الأول : واجبات العمال .
 ٧٨ مادة ٥٦ - بشأن واجبات العامل .
 ٧٩ مادة ٥٧ - بشأن مخطورات على العامل .
 ٨٠ الفصل الثاني : التحقيق مع العمال ومساعدتهم .
 ٨٠ مادة ٥٨ - بشأن لائحة تنظيم العمل و الجزاءات .
 ٨٠ مادة ٥٩ - بشأن شروط الفعل الذى تجوز مساعدة العامل عنه تأديبياً .
 ٨١ مادة ٦٠ - بشأن الجزاءات التى توقع على العامل وفقاً للوائح .
 ٨١ مادة ٦١ - بشأن الجزاءات التى يوقعها صاحب العمل على العامل .
 ٨٢ مادة ٦٢ - بشأن عدم جواز صاحب العمل توقيع أكثر من جزاء .
 ٨٢ مادة ٦٣ - بشأن الحالة التى يجوز فيها تشديد الجزاء .
 ٨٢ مادة ٦٤ - بشأن حظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه .
 ٨٢ مادة ٦٥ - بشأن من له سلطة التحقيق مع العامل .
 ٨٢ مادة ٦٦ - بشأن الحالات التى يجوز فيها وقف العامل مؤقتاً .
 ٨٢ مادة ٦٧ - بشأن ما إذا انطبقت للعامل ارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأدب العامة أو أي جنحة داخل دائرة العمل .
 ٨٣ مادة ٦٨ - بشأن من له سلطة الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة .
 ٨٣ مادة ٦٩ - بشأن الحالات التى يجوز فيها فصل العامل .

- ٨٤ مادة ٧٠ - بشأن نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون.
- ٨٥ مادة ٧١ - بشأن تشكيل اللجان.
- ٨٦ مادة ٧٢ - بشأن شروط صدور القرار من اللجنة .
- ٨٦ مادة ٧٣ - بشأن تسبب العامل في قتل أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهنته .
- ٨٧ مادة ٧٤ - بشأن عدم إخلال الأحكام الواردة في هذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون النقابات .
- ٨٧ مادة ٧٥ - بشأن قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال .
- ٨٧ الباب السادس : تنظيم العمل .
- ٨٧ مادة ٧٦ - بشأن تقيد صاحب العمل بالتقود المشروطة في الاتفاق .
- ٨٧ مادة ٧٧ - بشأن إلزام صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل .
- ٨٨ مادة ٧٨ - بشأن إلزام صاحب العمل بنقل العامل .
- ٨٨ مادة ٧٩ - بشأن عهود صاحب العمل لأخر لأداء عمل من أعماله .
- ٨٨ الفصل الأول : ساعات العمل وفترات الراحة .
- ٨٨ مادة ٨٠ - بشأن الساعات الفعلية لتشغيل العمال .
- ٨٩ مادة ٨١ - بشأن فترات الراحة .
- ٨٩ مادة ٨٢ - بشأن تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة .
- ٨٩ مادة ٨٣ - بشأن تنظيم العمل بالمنشأة .
- ٨٩ مادة ٨٤ - بشأن الاستثناء من الحكم الولد في المادة السابقة .
- ٩٠ مادة ٨٥ - بشأن حالات عدم التقيد بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإغلاق الأسبوعي .
- ٩١ مادة ٨٦ - بشأن وضع جدول في مكان ظاهر بالمنشأة ببيان يوم الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل.
- ٩١ مادة ٨٧ - بشأن عدم سريان أحكام المواد (٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤) على بعض الأشخاص .
- ٩١ الفصل الثامن : تشغيل النساء .
- ٩١ مادة ٨٨ - بشأن سريان الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، علي النساء العاملات .
- ٩١ مادة ٨٩ - بشأن فترات العمل التي يجوز تشغيل النساء بها .
- ٩٢ مادة ٩٠ - بشأن نوعية الأعمال الصالحة للنساء ..
- ٩٢ مادة ٩١ - بشأن استحقاق العاملة لإجازة الوضع .
- ٩٢ مادة ٩٢ - بشأن الحظر الولد علي صاحب العمل تجاه العاملة أثناء فترة إجازة الوضع .
- ٩٢ مادة ٩٣ - بشأن فترات الرضاعة المقررة للعاملة .
- ٩٢ مادة ٩٤ - بشأن حصول العاملة علي إجازة بدون أجر لرعاية طفلها.
- ٩٣ مادة ٩٥ - بشأن إلزام صاحب العمل بتطبيق نسخة من نظام تشغيل

النساء .

- مادة ٩٦- بشأن حالات إلزام صاحب العمل بتوفير دار للحضانة لرعاية أطفال العاملات . ٩٣
- مادة ٩٧- بشأن الاستثناء الوارد علي تطبيق أحكام هذا الفصل . ٩٣
- الفصل الثالث : تشغيل الأطفال . ٩٣
- مادة ٩٨- بشأن تحديد مدلول الطفل في أحكام هذا القانون . ٩٣
- مادة ٩٩- بشأن الحظر الوارد علي من تشغيل للأطفال . ٩٤
- مادة ١٠٠- بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال وشروطه . ٩٤
- مادة ١٠١- بشأن تحديد فترات العمل الخاصة بتشغيل الأطفال . ٩٤
- مادة ١٠٢- بشأن ما يلزم به صاحب العمل تجاه تشغيل الأطفال . ٩٤
- مادة ١٠٣- بشأن الاستثناء الوارد علي تطبيق أحكام هذا الفصل . ٩٥
- الباب السابع : إقتضاء علاقة العمل . ٩٥
- مادة ١٠٤- بشأن انتهاء عقد العمل المحدد المدة . ٩٥
- مادة ١٠٥- بشأن تجديد مدة عقد العمل المحدد المدة لمدة غير محددة . ٩٥
- مادة ١٠٦- بشأن الاتفاق علي تجديد عقد العمل للمحدد المدة . ٩٥
- مادة ١٠٧- بشأن إبرام عقد عمل لإتجاز عمل معين . ٩٥
- مادة ١٠٨- بشأن تجديد عقد العمل بعد إتجاز العمل المبرم من أجله . ٩٦
- مادة ١٠٩- بشأن الاتفاق علي تجديد عقد العمل بعد إنجاز العمل المبرم من أجله . ٩٦
- مادة ١١٠- بشأن شروط إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة . ٩٦
- مادة ١١١- بشأن مواعيد تقديم الإخطار بإنهاء عقد العمل الغير المحدد المدة . ٩٦
- مادة ١١٢- بشأن شروط الإخطار بإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة . ٩٦
- مادة ١١٣- بشأن مهلة الإخطار و ميعاد توجيهه للعامل لإنهاء العقد . ٩٦
- مادة ١١٤- بشأن استمرار عقد العمل أثناء مهلة الإخطار . ٩٧
- مادة ١١٥- بشأن تحديد مدة الإخطار . ٩٧
- مادة ١١٦- بشأن السماح للعامل بالبحث عن عمل آخر أثناء مهلة الإخطار الموجهة من قبل صاحب العمل . ٩٧
- مادة ١١٧- بشأن جواز إعفاء العامل من العمل خلال مهلة الإخطار . ٩٧
- مادة ١١٨- بشأن إنهاء عقد العمل دون إخطار أو قبل انتهاء مئته . ٩٧
- مادة ١١٩- بشأن استقالة العامل . ٩٨
- مادة ١٢٠- بشأن المبررات المشروعة لصاحب العمل لإنهاء العقد . ٩٨
- مادة ١٢١- بشأن إنهاء عقد العمل لإخلال صاحب العمل بالتزاماته . ٩٨
- مادة ١٢٢- بشأن إنهاء عقد العمل بدون مبرر مشروعة . ٩٩

- مادة ١٢٣- بشأن انتهاء عقد العمل بسبب الوفاة . ٩٩
- مادة ١٢٤- بشأن انتهاء عقد العمل بسبب عجز العمل . ٩٩
- مادة ١٢٥- بشأن تحديد سن التقاعد . ١٠٠
- مادة ١٢٦- بشأن استحقاق العامل مكافأة عن مدة عمله بعد سن الستين . ١٠٠
- مادة ١٢٧- بشأن إنهاء عقد العمل لمرض العامل . ١٠٠
- مادة ١٢٨- بشأن إنهاء عقد العمل من قبل العاملة لزوجها أو حملها أو إيجابها . ١٠١
- مادة ١٢٩- بشأن إنهاء عقد العمل للحكم على العامل بعقوبة جنائية . ١٠١
- مادة ١٣٠- بشأن استحقاق العامل لشهادة خبرة بعد إنهاء عقد العمل . ١٠١
- الكتاب الثالث : التوجيه والتدريب المهني . ١٠٢
- مادة ١٣١- بشأن المقصود كل من التوجيه المهني والتدريب المهني . ١٠٢
- الباب الأول : تنظيمات التدريب المهني . ١٠٢
- مادة ١٣٢- بشأن تشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية . ١٠٢
- مادة ١٣٣- بشأن إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل وشروطه . ١٠٢
- مادة ١٣٤- بشأن موارد صندوق التمويل . ١٠٣
- الباب الثاني : الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني . ١٠٣
- مادة ١٣٥- بشأن الجهات المختصة بعمليات التدريب المهني والاستثناءات الواردة عليها . ١٠٣
- مادة ١٣٦- بشأن شروط ومزاولة عمليات التدريب المهني . ١٠٤
- الباب الثالث : مزاولة عمليات التدريب المهني . ١٠٥
- مادة ١٣٧- بشأن المهام التي تلتزم بها جهة التدريب المهني . ١٠٥
- مادة ١٣٨- بشأن الشروط التي تشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني . ١٠٥
- الباب الرابع : قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف . ١٠٦
- مادة ١٣٩- بشأن البيانات التي يجب إثباتها في الشهادة التي تلتزم جهة التدريب بإعطائها للمتدرب الرسوم المقرر عنها . ١٠٦
- مادة ١٤٠- بشأن الترخيص لمزاولة الحرفة . ١٠٦
- الباب الخامس : للتخرج . ١٠٧
- مادة ١٤١- بشأن التخرج لدى صاحب العمل . ١٠٧
- مادة ١٤٢- بشأن اتفاق للتخرج والمكافأة في كل مرحلة . ١٠٧
- مادة ١٤٣- بشأن صلاحية بانهاء التخرج . ١٠٧
- مادة ١٤٤- بشأن الأحكام الخاصة التي تسري على المتخرجين . ١٠٧
- الكتاب الرابع : علاقات العمل الجماعية . ١٠٧
- الباب الأول : التشاور والتعاون . ١٠٧
- مادة ١٤٥- بشأن تشكيل مجلس استشاري والمهام التي يقوم بها . ١٠٧

- ١٠٨ الباب الثاني : المفاوضة الجماعية .
- ١٠٨ مادة ١٤٦- بشأن مفهوم المفاوضة الجماعية .
- ١٠٨ مادة ١٤٧- بشأن مدى اتساع المفاوضة الجماعية .
- ١٠٩ مادة ١٤٨- بشأن شروط قيام للتفاوض .
- ١٠٩ مادة ١٤٩- بشأن التزام صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية .
- ١١٠ مادة ١٥٠- بشأن الحظر على صاحب العمل في اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض .
- ١١٠ مادة ١٥١- بشأن الاتفاقات التي تسفر عن التفاوض وشروط تكوينها.
- ١١٠ الباب الثالث : اتفاقيات العمل الجماعية .
- ١١٠ مادة ١٥٢- بشأن مفهوم لاتفاقية العمل الجماعية .
- ١١٠ مادة ١٥٣- بشأن شروط الاتفاقية الجماعية .
- ١١١ مادة ١٥٤- بشأن بطلان حكم الاتفاقية الجماعية .
- ١١١ مادة ١٥٥- بشأن مدة الاتفاقية الجماعية ومدة تجديدها .
- ١١١ مادة ١٥٦- بشأن شروط تجديد الاتفاقية للجماعية .
- ١١١ مادة ١٥٧- بشأن إلزام صاحب العمل بوضع الاتفاقية في محل العمل.
- ١١١ مادة ١٥٨- بشأن قيد الاتفاقية الجماعية وموعد نفاذها .
- ١١٢ مادة ١٥٩- بشأن اللجوء إلى المحكمة في حالة رفض التقيد بالسجل .
- ١١٢ مادة ١٦٠- بشأن جواز انضمام المنظمات النقابية لاتفاقية الجماعية.
- ١١٢ مادة ١٦١- بشأن التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية.
- ١١٣ مادة ١٦٢- بشأن التزام طرفا الاتفاقية بتنفيذ أحكامها .
- ١١٣ مادة ١٦٣- بشأن الظروف الطارئة على تنفيذ أحكامها .
- ١١٣ مادة ١٦٤- بشأن المطالبة بتنفيذ حكم الاتفاقية لكل ذي مصلحة .
- ١١٣ مادة ١٦٥- رفع جميع الدعاوى لأى عضو من أعضاء المنظمات النقابية .
- ١١٤ مادة ١٦٦- بشأن المنازعات التي تنشأ عن أحكام الاتفاقية .
- ١١٤ مادة ١٦٧- بشأن إنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية .
- ١١٤ الباب الرابع : منازعات العمل الجماعية .
- ١١٤ مادة ١٦٨- بشأن سريان أحكام هذا الباب على المنازعات .
- ١١٤ مادة ١٦٩- بشأن تسوية المنازعات ودية .
- ١١٤ مادة ١٧٠- بشأن اتخاذ إجراءات الوساطة لدى الجهة الإدارية إذا لم يتم تسوية النزاع .
- ١١٥ مادة ١٧١- بشأن القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.
- ١١٥ مادة ١٧٢- بشأن الشروط التي يجب أن تتوفر في وسيط النزاع .

- مادة ١٧٣- بشأن اختيار الوسيط من قائمة الوسطاء . ١١٥
- مادة ١٧٤- بشأن ميعاد مهمة الوسيط . ١١٦
- مادة ١٧٥- بشأن صلاحيات الوسيط في فحص النزاع . ١١٦
- مادة ١٧٦- بشأن إلزام الوسيط ببذل عناية لحل النزاع . ١١٦
- مادة ١٧٧- بشأن إلزام الوسيط باثبات التوصيات التي قبلها الطرفين . ١١٦
- مادة ١٧٨- بشأن إلزام الوسيط بتقديم تقرير عن النزاع والتوصيات التي تم قبولها أو رفضها وأسباب الرفض . ١١٦
- مادة ١٧٩- بشأن اتخاذ إجراءات التحكيم إذا لم يقبل الطرفان التوصيات المقدمة من الوسيط . ١١٧
- مادة ١٨٠- بشأن تقديم طلب للتحكيم . ١١٧
- مادة ١٨١- بشأن إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم مباشرة . ١١٧
- مادة ١٨٢- بشأن تشكيل هيئة التحكيم . ١١٧
- مادة ١٨٣- بشأن دائرة اختصاص هيئة التحكيم . ١١٨
- مادة ١٨٤- بشأن ميعاد عرض النزاع على هيئة التحكيم . ١١٨
- مادة ١٨٥- بشأن حلف اليمين من المحكم أمام هيئة التحكيم . ١١٨
- مادة ١٨٦- بشأن ميعاد فصل النزاع أمام هيئة التحكيم . ١١٨
- مادة ١٨٧- بشأن القوانين التي تطبقها هيئة التحكيم . ١١٨
- مادة ١٨٨- بشأن إعلان الحكم الصادر عن هيئة التحكيم . ١١٩
- مادة ١٨٩- بشأن تصحيح وتفسير الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم . ١١٩
- مادة ١٩٠- بشأن اختصاص هيئة التحكيم في نظر الإشكالات في التنفيذ . ١١٩
- مادة ١٩١- بشأن اللجوء إلى التحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم . ١٢٠
- مادة ١٩٢- بشأن حق الإضراب وتنظيمه . ١٢٠
- مادة ١٩٣- بشأن الاستثناءات التي تحظر على العمال الإضراب بشأنها . ١٢١
- مادة ١٩٤- بشأن استثناء المنشآت الاستراتيجية من حق العمال في الإضراب . ١٢١
- مادة ١٩٥- بشأن اعتبار مدة الإضراب أجازة بدون أجر . ١٢١
- مادة ١٩٦- بشأن حق صاحب العمل في غلق المنشأة كلياً أو جزئياً . ١٢١
- مادة ١٩٧- بشأن إجراءات غلق أو تقليص المنشأة . ١٢٢
- مادة ١٩٨- بشأن إخطار صاحب العمل للعمال بظق الكلي أو الجزئي للمنشأة . ١٢٢
- مادة ١٩٩- بشأن مشاور صاحب العمل مع المنظمات النقابية في حالة الإغلاق الجزئي في من سيتم الاستغناء عن العمال وشروط تقويمه . ١٢٢

- مادة ٢٠٠- بشأن عدم جواز الاعلاق الكلي أو الجزئي أثناء مراحل الوساطة والتحكيم . ١٢٣
- مادة ٢٠١- بشأن جواز تقليص أجر العامل لأسباب اقتصادية لو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه - المكافأة عند إنهاء العقد . ١٢٣
- الكتاب الخامس : السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل . ١٢٤
- الباب الأول : التعاريف ونطاق التطبيق . ١٢٤
- مادة ٢٠٢- بشأن مدلول مصطلحات هذا الكتاب . ١٢٤
- مادة ٢٠٣- بشأن مبررات أحكام هذا الكتاب . ١٢٤
- الباب الثاني : مواقع العمل والإنشاءات والترخيص . ١٢٤
- مادة ٢٠٤- بشأن اختيار مواقع العمل وترخيصها . ١٢٤
- مادة ٢٠٥- بشأن اللجنة المركزية واختصاصاتها . ١٢٥
- مادة ٢٠٦- بشأن لجنة المحافظات واختصاصاتها . ١٢٥
- مادة ٢٠٧- بشأن اللجان المحلية واختصاصاتها . ١٢٦
- الباب الثالث : تأمين بيئة العمل . ١٢٦
- مادة ٢٠٨- بشأن إلزام المنشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية . ١٢٦
- مادة ٢٠٩- بشأن إلزام المنشأة باتخاذ الاحتياطات اللازمة لتوفير السلامة والصحة المهنية . ١٢٧
- مادة ٢١٠- بشأن إلزام المنشأة باتخاذ وسائل لوقاية العمال من أخطار الإصابة بالأمراض البيولوجية . ١٢٧
- مادة ٢١١- بشأن إلزام المنشأة بتوفير وسائل لوقاية العمال من المخاطر الكيميائية . ١٢٧
- مادة ٢١٢- بشأن إلزام المنشأة بتوفير وسائل للوقاية من المخاطر السلبية . ١٢٨
- مادة ٢١٣- بشأن إلزام المنشأة بتوفير الاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر . ١٢٩
- مادة ٢١٤- بشأن إلزام المنشأة باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من أخطار الحريق . ١٢٩
- مادة ٢١٥- بشأن إلزام المنشأة بتقييم المخاطر المتوقعة . ١٢٩
- الباب الرابع : الخدمة الاجتماعية والصحية . ١٣٠
- مادة ٢١٦- بشأن التزام المنشأة بإجراء الفحوص على العمال . ١٣٠
- مادة ٢١٧- بشأن التزام المنشأة بتكريب العمال وإحاطتهم بمخاطر المهنة . ١٣٠
- مادة ٢١٨- بشأن التزام العامل باستخدام وسائل الوقاية وتنفيذ التعليمات . ١٣١
- مادة ٢١٩- بشأن التزام المنشأة بالتفتيش الدوري وفحص شكاوى العمال وإجراء الفحوصات الطبية عليهم . ١٣١

- مادة ٢٢٠- بشأن إلزام المنشأة بتوفير وسائل الإسعافات الطبية . ١٣١
- مادة ٢٢١- بشأن إلزام المنشأة بتوفير وسائل الانتقال المناسبة . ١٣٢
- مادة ٢٢٢- بشأن إلزام المنشأة بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمالها . ١٣٣
- مادة ٢٢٣- بشأن حالات التزم المنشأة بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية عن كل عمل . ١٣٣
- السبب الخامس : التفويض في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . ١٣٣
- مادة ٢٢٤- بشأن التزام المنشأة بإعداد جهاز مخصص للتفتيش وتزويده بكافة الإمكانيات اللازمة . ١٣٣
- مادة ٢٢٥- بشأن ما يستخدمه أفراد التففتيش في أداء عملهم . ١٣٤
- مادة ٢٢٦- بشأن حصول التففتيش طبقاً للأحكام والقرارات المنظمة لحق للتفتيش . ١٣٥
- السبب السادس : تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت . ١٣٥
- مادة ٢٢٧- بشأن إنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية . ١٣٥
- مادة ٢٢٨- بشأن التزام المنشآت بموافاة مديرية القوى العاملة عن الأمراض والإصابات والحوادث الجسيمة التي تقع في المنشأة . ١٣٦
- السبب السابع : أجهزة للبحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية . ١٣٦
- مادة ٢٢٩- بشأن اختصاص المركز القومي للأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية . ١٣٦
- مادة ٢٣٠- بشأن تشكيل المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية . ١٣٧
- مادة ٢٣١- بشأن تشكيل لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية في كل محافظة . ١٣٧
- الكتاب السادس : تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات . ١٣٧
- الباب الأول : تفتيش العمل والضبطية القضائية . ١٣٧
- مادة ٢٣٢- بشأن تصاف القاتمين بأحكام هذا القانون بصفة مأمور الضبط القضائي للجرائم الداخلة في اختصاصهم . ١٣٧
- مادة ٢٣٣- بشأن حمل العامل الذي له صفة قضائية بطاقة خاصة . ١٣٨
- مادة ٢٣٤- بشأن تسهيل أصحاب العمل مهمة المكلفين بمراقبة التنفيذ . ١٣٨
- مادة ٢٣٥- بشأن استجابة أصحاب الأعمال لطلبات الحضور . ١٣٨
- مادة ٢٣٦- بشأن مساعدة السلطات للعاملين بمراقبة التنفيذ . ١٣٨
- الباب الثاني : العقوبات . ١٣٩
- مادة ٢٣٧- بشأن تطبيق العقوبات . ١٣٩

- مادة ٢٣٨- بشأن مخالفة الفقرة الثانية من المادة ١٣ . ١٣٩
- مادة ٢٣٩- بشأن مخالفة الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) . ١٣٩
- مادة ٢٤٠- بشأن حالة مخالفة المادة ١٦ . ١٣٩
- مادة ٢٤١- بشأن حالة مخالفة المادة ٢٦ . ١٣٩
- مادة ٢٤٢- بشأن الحالات التي يعاقب فيها العامل بالحبس . ١٤٠
- مادة ٢٤٣- بشأن مخالفة أحكام المادة ٢٤ . ١٤٠
- مادة ٢٤٤- بشأن مخالفة أحكام المادة ٢٢ . ١٤١
- مادة ٢٤٥- بشأن مخالفة أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني . ١٤١
- مادة ٢٤٦- بشأن مخالفة أحكام المادة ٣٢ . ١٤١
- مادة ٢٤٧- بشأن مخالفة أحكام المواد ٣٣ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ . ١٤١
- مادة ٢٤٨- بشأن مخالفة أحكام المواد ٧٣ فقرة ثانية ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢ . ١٤٢
- مادة ٢٤٩- بشأن مخالفة أحكام المواد ٦٧ ، ٧٧ ، ٧٩ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤ . ١٤٢
- مادة ٢٥٠- بشأن مخالفة أحكام المواد ١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠ . ١٤٢
- مادة ٢٥١- بشأن مخالفة أحكام المواد ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨ . ١٤٣
- مادة ٢٥٢- بشأن مخالفة أحكام المواد ١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧ . ١٤٣
- مادة ٢٥٣- بشأن مخالفة أحكام المادة ١٦٩ . ١٤٣
- مادة ٢٥٤- بشأن مخالفة أحكام المادة ١٩٦ . ١٤٣
- مادة ٢٥٥- بشأن مخالفة أحكام المواد ١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠ . ١٤٣
- مادة ٢٥٦- بشأن مخالفة أحكام الكتاب الخامس . ١٤٣
- مادة ٢٥٧- بشأن مخالفة أحكام المادتين ٢٣٤ ، ٢٣٥ . ١٤٤
- لكتاب الثالث**
- القوانين المنظمة لتشريعات العمل ١٤٥
- في الدول العربية الأفريقية
- تمهيد وإحالة . ١٤٥
- لكتاب الرابع**
- تشريعات العمل في الدول العربية الآسيوية ١٤٧
- تمهيد وتقسيم . ١٤٧
- الكتاب الأول**
- قانون العمل في دولة فلسطين ١٤٨
- قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ م . ١٤٨

١٤٨	الباب الأول : تعاريف وأحكام عامة .
١٤٨	الفصل الأول : تعاريف
١٥٠	الفصل الثاني : أحكام ومبادئ عامة .
١٥١	الباب الثاني : التشغيل والتدريب والتوجيه المهني .
١٥١	الفصل الأول : التشغيل .
١٥٣	الفصل الثاني : التدريب والتوجيه المهني .
١٥٤	الباب الثالث : عقد العمل الفردي .
١٥٤	الفصل الأول : تكوين العقد .
١٥٦	الفصل الثاني : انتهاء عقد العمل الفردي .
١٥٧	الفصل الثالث : إنهاء عقد العمل الفردي .
١٦١	الباب الرابع : علاقات العمل الجماعية .
١٦١	الفصل الأول : المفاوضات الجماعية .
١٦٢	الفصل الثاني : اتفاق العمل الجماعي .
١٦٣	الفصل الثالث : تسوية النزاعات العمالية الجماعية .
١٦٤	الفصل الرابع : الإضراب والظلق .
١٦٥	الباب الخامس : شروط وظروف العمل .
١٦٥	الفصل الأول : ساعات العمل والراحة الأسبوعية .
١٦٦	الفصل الثاني : الإجازات .
١٦٧	الفصل الثالث : الأجور .
١٦٩	الفصل الرابع : السلامة والصحة المهنية .
١٧٠	الباب السادس : تنظيم عمل الأحداث .
١٧١	الباب السابع : تنظيم عمل النساء .
١٧٢	الباب الثامن : تفتيش العمل .
١٧٤	الباب التاسع : إصابات العمل وأمراض المهنة .
١٧٧	الباب العاشر : العقوبات والأحكام الختامية .
١٧٧	الفصل الأول : العقوبات .
١٧٨	الفصل الثاني : أحكام ختامية .
١٧٩	المهلب الثاني
١٧٩	فانون العمل في المملكة العربية السعودية
١٧٩	نظام العمل والعمال .
١٧٩	الفصل الأول : أحكام عامة .
١٨٧	الفصل الثاني : تفتيش العمل .
١٩١	الفصل الثالث : مكافحة البطالة والتأهيل المهني للعاجزين .
١٩١	أولاً : مكاتب التوظيف .
١٩٤	ثانياً : تشغيل الأجانب .
١٩٦	ثالثاً : التأهيل المهني للعاجزين .
١٩٧	رابعاً : عقود التدرج .

٢٠٠	الفصل الرابع : عقد العمل .
٢١٠	واجبات أصحاب العمل .
٢١١	واجبات العمال .
٢١٢	الفصل الخامس : عقد العمل البحري .
٢١٦	الفصل السادس : حماية الأجور .
٢٢١	الفصل السابع : الوقاية والخدمات الاجتماعية .
٢٢٧	الفصل الثامن : إنشاء مؤسسات جديدة .
٢٢٨	الفصل التاسع : ساعات العمل - الراحة الأسبوعية - الإجازات .
٢٣٣	الفصل العاشر : تشغيل الأحداث والنساء .
٢٣٣	أولاً : أحكام مشتركة .
٢٣٣	ثانياً : تشغيل الأحداث .
٢٣٤	ثالثاً : تشغيل النساء .
٢٣٦	الفصل الحادي عشر : في لجان العمل وتنسوية الخلافات .
٢٤٠	الفصل الثاني عشر : في العقوبات الجزائية .
٢٤٤	الفصل الثالث عشر : أحكام ختامية .
٢٤٦	الباب الثالث
٢٤٦	قانون العمل في الجمهورية العربية اليمنية
٢٤٦	- تمهيد وتقسيم .
٢٤٦	قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ في الجمهورية اليمنية .
٢٤٦	الباب الأول : أحكام عامة .
٢٥١	الباب الثاني : قواعد التشغيل .
٢٥٦	الباب الثالث : عقود العمل .
٢٥٦	الفصل الأول : تنظيم عقد العمل .
٢٦٠	الباب الثالث : انتهاء مدة العقد .
٢٦٠	الفصل الثاني : انتهاء مدة العقد .
٢٦٥	الباب الرابع : تنظيم عمل النساء والأحداث .
٢٦٥	الفصل الأول : تنظيم عمل النساء .
٢٦٦	الفصل الثاني : تنظيم عمل الأحداث .
٢٦٨	الباب الخامس : الأجور .
٢٦٨	الفصل الأول : الأجور .
٢٧١	الفصل الثاني : البدلات .
٢٧٢	الباب السادس : أوقات العمل والراحة والإجازات .
٢٧٢	الفصل الأول : تنظيم أوقات العمل .
٢٧٤	الفصل الثاني : تنظيم الإجازات .
٢٧٧	الباب السابع : نظام العمل والجزاءات .
٢٧٧	الفصل الأول : الواجبات .
٢٧٩	الفصل الثاني : الجزاءات .

- ٢٨٤ الباب الثامن : التدريب المهني .
 ٢٨٤ الفصل الأول : التدريب المهني .
 ٢٨٦ الفصل الثاني : التلمذة المهنية .
 ٢٨٧ الباب التاسع : السلامة والصحة المهنية .
 ٢٩٠ الباب العاشر : تأميمات الخدمة .
 ٢٩٢ الباب الحادي عشر : تفتيش العمل .
 ٢٩٤ الباب الثاني عشر : منازعات العمل والإضراب المشروع .
 ٢٩٤ الفصل الأول : تسوية منازعات العمل .
 ٢٩٨ الفصل الثاني : الإضراب المشروع .
 ٣٠١ الباب الثالث عشر : المنظمات النقابية .
 ٣٠٢ الباب الرابع عشر : العقوبات .
 ٣٠٣ الباب الخامس عشر : أحكام ختامية .

الكتاب الرابع

قانون العمل في دولة البحرين

- ٣٠٥ - تمهيد وتقسيم .
 ٣٠٥ مرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٢ : بإصدار قانون النقابات العمالية .
 ٣٠٧ قانون النقابات العمالية .
 ٣٠٧ الباب الأول : أحكام عامة .
 ٣٠٨ الباب الثاني : البيان النقابي - وأهدافه .
 ٣٠٩ الفصل الأول : الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .
 ٣١٠ الفصل الثاني : النقابة العمالية .
 ٣١٠ الفرع الأول : تأسيس النقابة
 ٣١١ للفرع الثاني : أجهزة النقابة .
 ٣١٢ الفرع الثالث : شروط العضوية .
 ٣١٢ الباب الثالث : الموارد المالية للمنظمات النقابية العمالية والإعفاءات المقررة لها
 ٣١٣ الباب الرابع : حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها .
 ٢١٣ الباب الخامس : أحكام متنوعة .

الكتاب الخامس

قانون العمل في المملكة الأردنية الهاشمية

- ٣١٦ - تمهيد وتقسيم .
 ٣١٦ قانون مؤقت رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢ قانون معدل لقانون العمل .
 ٣١٦ الفصل الأول : مدى تطبيق القانون وتفسير مصطلحاته .
 ٣١٩ الفصل الثاني : التفتيش على العمل .
 ٣٢٠ الفصل الثالث : التشغيل والتوظيف المهني .
 ٣٢٣ الفصل الرابع : عقد العمل .

- ٣٣٣ الفصل الخامس : عقد التدريب المهني .
- ٣٣٤ الفصل السادس : عقد العمل الجماعي .
- ٣٣٦ الفصل السابع : حماية الأجور .
- ٣٤٢ الفصل الثامن : تنظيم العمل والإجازات .
- ٣٤٨ الفصل التاسع : السلامة والصحة المهنية .
- ٣٥١ الفصل العاشر : إصابات العمل وأمراض المهنة .
- ٣٥٥ الفصل الحادي عشر : نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل .
- ٣٦٤ الفصل الثاني عشر : تسوية النزاعات العمالية الجماعية .
- ٣٧٣ الكتاب الخامس
- ٣٧٣ نصوص اتفاقيات العمل الدولية
- ٣٧٣ - تمهيد وتقسيم .
- ٣٧٤ السبب الأول
- ٣٧٤ نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩١٩م وحتى عام ١٩٤٠م
- ٣٧٤ - تمهيد وتقسيم .
- ٣٧٥ الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانتي ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا .
- ٣٨٦ الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (٢) لمنظمة العمل الدولية بشأن البطالة .
- ٣٨٩ الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (٧) لمنظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للمن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري .
- ٣٩٢ الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (٢٩) لمنظمة العمل الدولية بشأن السخرة .
- ٤٠٨ الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (٥٢) لمنظمة العمل الدولية بشأن الأجازات السنوية مدفوعة الأجر ، لعام ١٩٣٦م .
- ٤١٥ الفصل السادس : الاتفاقية رقم (٥٣) لمنظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للكفاءة المهنية للولجب تولفها لدي ربابنة وضباط السفن التجارية لعام ١٩٣٦م .
- ٤٢١ الفصل السابع : الاتفاقية رقم (٥٦) لمنظمة العمل الدولية بشأن التأمين الصحي للبحارة لعام ١٩٣٦م .
- ٤٢٩ الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (٦٢) لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء لعام ١٩٣٧م .
- ٤٣٩ السبب الثاني
- ٤٣٩ نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٤١م وحتى عام ١٩٦٠م
- ٤٣٩ - تمهيد وتقسيم .
- ٤٤٠ الفصل الأول : اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
- ٤٤٠ الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي .

- ٤٤٨ **الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (٩٨) بشأن مبادئ الحق التنظيم النقابي**
والمفاوضة الجماعية .
- ٤٥٤ **الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٠٠) بشأن المساواة في الأجور**
الخاصة بمساواة العمال والعمالات في الأجر لذي تساوي قيمة العمل.
- ٤٦٠ **الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٠٣) بشأن حماية الأمومة (مراجعة)**
١٩٥٢ م .
- ٤٧٠ **الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٠٥) بشأن تحرير السخرة .**
- ٤٧٤ **الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١١١) بشأن التمييز في مجال**
الاستخدام والمهنة .
- ٤٨٠ **الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١١٥) بشأن حماية العمال من**
الإشعاعات المؤينة .
- الكتاب الثالث**
- ٤٨٧ **نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٦٤م وحتى عام ١٩٨٠**
- ٤٨٧ - تمهيد وتقسيم .
- ٤٨٨ **الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن مياسة العمالة.**
- ٤٩٢ **الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (١٣٥) بشأن توفير الحماية والتسهيلات**
لممثلي العمال في المؤسسة .
- ٤٩٨ **الفصل الثالث : مؤتمر العمل الدولي .**
- ٤٩٨ **الاتفاقية رقم (١٣٩) بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية**
الناجمة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان .
- ٥٠٣ **الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (١٤٠) لسنة ١٩٧٤م بشأن الإجازة**
الدراسية مدفوعة الأجر .
- ٥٠٩ **الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧م بشأن حماية**
العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء
والاهتزازات في بيئة العمل .
- ٥١٩ **الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨ بشأن إدارة العمل**
دورها ووظائفها وتنظيمها .
- ٥٢٦ **الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٨م بشأن حق التنظيم**
النقابي إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة .
- الكتاب الرابع**
- ٥٣٤ **نصوص اتفاقيات العمل الدولية من عام ١٩٨١ وحتى الآن**
- ٥٣٤ - تمهيد وتقسيم .
- ٥٣٦ **الفصل الأول : الاتفاقية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن مياسة العمالة.**
- ٥٤٢ **الفصل الثاني : الاتفاقية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة**
والصحة المهنيين وبيئة العمل .
- ٥٥٣ **الفصل الثالث : الاتفاقية رقم (١٥٧) لسنة ١٩٨٣ بشأن إقامة نظام**
دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي .

- ٥٧١ الفصل الرابع : الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل .
- ٥٨٢ الفصل الخامس : الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) .
- ٥٨٨ الفصل السادس : الاتفاقية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية .
- ٥٩٦ الفصل السابع : الاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة .
- ٦١٥ الفصل الثامن : الاتفاقية رقم (١٦٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة .
- ٦٣٤ الفصل التاسع : الاتفاقية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل .
- ٦٤٨ الفصل العاشر : الاتفاقية رقم (١٧٣) لسنة ١٩٩٢ بشأن مستحقات العمال عند إصهار صاحب العمل .
- ٦٥٧ الفصل الحادي عشر : الاتفاقية رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى .
- ٦٧٠ الفصل الثاني عشر : الاتفاقية رقم (١٧٥) لسنة ١٩٩٤ بشأن العمل بعض الوقت .
- ٦٧٨ الفصل الثالث عشر : الاتفاقية رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل في المنزل .
- ٦٨٤ الفصل الرابع عشر : الاتفاقية رقم ١٨١ لسنة ١٩٩٧م بشأن وكالات الاستخدام الخاصة .
- ٦٩٥ الفصل الخامس عشر : الاتفاقية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها .
- الكتاب السادس
- ٧٠٩ الصيغ القانونية الخاصة بقوانين العمل في الدول العربية
- ٧٠٩ - تمهيد وتقسيم .
- ٧١٢ الصيغة الأولى : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت في مصر طبقاً للمواد ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- ٧١٤ الصيغة الثانية : نموذج عقد عمل تستخدمه إحدى المنشآت بفرنسا .
- ٧١٦ الصيغة الثالثة : نموذج إخطار بالتعيين بإحدى المنشآت بالولايات المتحدة الأمريكية .
- الصيغة الرابعة : صيغة إعلان طلبات الموضوعية بعد حكم وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمواد ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٢ ، ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمواد ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٥٠ ، ١٧١ مفعلي .
- ٧٢٠ الصيغة الخامسة : تظلم من تقدير قيمة ما تسبب العامل في فقدته أو

- ٧٢٢ بثلاثة طبقاً للمواد ٧٣ ، ٨٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
 الصيغة السادسة : صحيفة دعوى رجوع على جهة الإدارة بالمسئولية لعقوبة .
- ٧٢٤ الصيغة السابعة : صحيفة طعن بإلغاء قرار ترقية تخطى الطالب مجلس الدولة طبقاً للمادة ١٠ ق ثلثاً من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م .
 الصيغة الثامنة : طعن في جزاء موقع على عامل بالقطاع العلم و
- ٧٢٦ طلب تعويض طبقاً للمواد ٥٨ إلى ٧٥ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
- ٧٢٩ الصيغة التاسعة : طعن في قرار اللجنة بتقدير قيمة ما تسبب العامل في تقديمه طبقاً للمواد ٧١ ، ٧٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م
 الصيغة العاشرة : طلب وقف تنفيذ قرار الفصل طبقاً للمادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
- ٧٣١ الصيغة الحادية عشر : صحيفة استئناف حكم .
- ٧٣٣ الصيغة الثانية عشر : صيغة أخرى لصحيفة استئناف .
- ٧٣٥ الصيغة الثالثة عشر : تقرير باستئناف حكم رد قاضي .
- ٧٣٧ الصيغة الرابعة عشر : مذكرة رفع استئناف فرعي .
- ٧٣٨ الصيغة الخامسة عشر : صحيفة إدخال خصم في الاستئناف .
- ٧٤٢ الصيغة السادسة عشر : استئناف دعوى تعويض عن فصل تعفى طبقاً للمواد ٧١ ، ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
- ٧٤٣ الصيغة السابعة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر .
- ٧٤٦ الصيغة الثامنة عشر : صحيفة التماس إعادة النظر لغش من صدر له الحكم .
- ٧٤٨ الصيغة التاسعة عشر : طلب إيداع صحيفة طعن بالنقض .
- ٧٥٢ الصيغة العشرون : مذكرة بالرد على صحيفة طعن بالنقض .
- ٧٥٣ الصيغة الحادية والعشرون : نموذج إعلان صحيفة طعن بالنقض .
- ٧٥٤ الصيغة الثانية والعشرون : وجه حافظة المستندات المودعة مع صحيفة الطعن .
- ٧٥٥ الصيغة الثالثة والعشرون : دعوى إلزام وكيل تقديم حساب وكالة ودفع زيادة التصفية .
- ٧٥٦ الصيغة الرابعة والعشرون : دعوى رجوع المتبوع على تابعه .
- ٧٥٨ الصيغة الخامسة والعشرون : إقرار بقبض الوكيل أجره .
- ٧٦١ الصيغة السادسة والعشرون : إقرار من الموكل بتخلصه مع وكيله .
- ٧٦٢ الصيغة السابعة والعشرون : إقرار باسترداد الوكيل ما أفقده وفواتده .
- ٧٦٣ الصيغة الثامنة والعشرون : صيغة عقد عمل بحري .
- ٧٦٤ الصيغة التاسعة والعشرون : صيغة عقد عمل جماعي طبقاً للمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٦٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

بطاقة تقييم كتاب تشريعات العمل في الدول العربية
والمستويات الدولية

حرصاً على تلبية رغبات القراء ، فإننا نرحب بأرائهم ومقترحاتهم لأخذها في الاعتبار عند إصدارنا مؤلفات أخرى ، لذلك نأمل ملء هذه البطاقة ونزعها وإعادتها إلينا بالبريد أو الفاكس على عناونا المبين أدناه^(١)، وسوف نقوم بعمل خصم خاص على مؤلفاتنا في حالة طلبها بالبريد ، كما سيمكننا إيلاعكم بكل ما يصدر من مؤلفاتنا مستقبلاً .

الاسم : المن : ت :

المؤهل : تاريخ الحصول عليه :

الوظيفة الحالية : جهة العمل :

عنوان المراسلة :

ضع علامة ✓ في مربع الإجابة المختارة :

١- التخصص الذي ترغب القراءة فيه : (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

☐ معاجم وموسوعات ☐ قوانين باختلاف أنواعها ☐ بحث علمي

☐ كمبيوتر وإنترنت ☐ تربية وتعليم وجامعات ☐ متنوع

٢- كيف علمت بصور هذا الكتاب

☐ بناء على إعلان ☐ عن طريق حديث مع شخص ما

☐ وجنته معروضا أمامك في أحد الأماكن (أذكر المكان)

٣- من أين حصلت على هذا الكتاب :

٤- ما هو الدافع لشرائك هذا الكتاب (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

☐ بناء على توصية شخص ما ☐ بناء على ما هو مكتوب في الإعلان

☐ ما يتناوله من مواضيع ☐ اسم الكتاب والمعلومات التي يحتويها الغلاف

٥- ما رأيك في الكتاب بالنسبة للأتي :

السعر : ☐ مناسب ☐ رخيص ☐ غالي

درجة تناول الموضوعات : ☐ تحتاج إلى تفصيل ☐ تحتاج إلى اختصار ☐ كافية

٦- هل قرأت مؤلفات أخرى لنفس المؤلف :

☐ نعم ☐ لا - إذا كانت الإجابة بنعم يمكنك ذكر أمثلة :

٧- أذكر ما أعجبك في الكتاب :

٨- أذكر ملاحظتك واقتراحاتك الأخرى للطبعة القادمة في ظهر هذه الورقة :

^(١) تطلب هذه المؤلفات من شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني على العنوان التالي :
الإسكندرية - ميدان المنشية - ٤٨ شارع القائد جوهر الدور الأول شقة رقم ٣ .

تليفاكس : ٠٢/٤٨٤٤٤٤٨ - جمهورية مصر العربية .

E-mail: info@albahaa.com+albahaa_bpc@hotmail.com

E-mail: tech@albahaa.com+http://albahaa.tripod.com

كما يمكن إرسال المؤلفات لطالبها بالبريد للمكان المطلوب وبخصم خاص .

كما تطلب هذه المؤلفات من المؤلف وذلك على العنوان الكائن بجمهورية مصر العربية ، الإسكندرية -
المنشية - ٤٨ ش القائد جوهر - شقة رقم ٣٦ - تليفاكس : ٤٨٤٤٤٤٠

E-mail:mourad_dr@hotmail.com + http://www.mourad_dr.tripod.com

كما تطلب هذه المؤلفات من المكتبات الكبرى في مصر والدول العربية .

تَشْرِيعَاتُ الْعَمَلِ فِي الدُّوَلِ العَرَبِيَّةِ وَالْمُسْتَوَيَاتُ الدَّوْلِيَّةُ

Labour Statutes in The Arab States and International Standards

للمستشار الدكتور عبد الفتاح مراد

يَتَضَمَّنُ هَذَا الْمُؤَلَّفُ مَا يَأْتِي :

شرح تفصيلي مُقَارَنٍ لِلنَّظْمِ الْقَانُونِيَّةِ لِتَشْرِيعَاتِ الْعَمَلِ فِي مِصْرَ وَالدُّوَلِ
العَرَبِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَالْأَسْيُورِيَّةِ بِالْمُقَارَنَةِ بِالْإِتِّفَاقِيَّاتِ وَالتَّوْصِيَّاتِ
وَمَبَادِئِ الشَّرِيعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْمَتَّعِلَّةَةِ بِالْعَمَلِ وَالْحَقُوقِ الْقَضَائِيَّةِ
لِلْحَقُوقِ الْعَمَالِيَّةِ وَعَمَالَةِ الْأَحْدَاثِ فِي الدُّوَلِ الْقَانُونِيَّةِ
لِلْمَنَازَعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ وَذَلِكَ بِاللُّغَتَيْنِ الْعَرَبِيَّةِ وَالْإِنْجِلِيزِيَّةِ
أَوَّلًا : نَصُوصِ مَوَادِّ التَّشْرِيعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ فِي الدُّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ
وَهِيَ جُمُهورية مِصْرَ الْعَرَبِيَّةِ وَالْمَمْلَكَةُ الْأُرْدُنِيَّةُ الْهَاشِمِيَّةُ وَالْمَمْلَكَةُ
العَرَبِيَّةُ السُّعُودِيَّةُ وَدَوْلَةُ فَلسْطِينِ وَالْجُمُهورية الْيَمَنِيَّةُ وَثَانِيًا :
النَّصُوصِ الْكَامِلَةِ لِلْإِتِّفَاقِيَّاتِ وَالتَّوْصِيَّاتِ الْعَرَبِيَّةِ وَالدُّوَلِ
الَّتِي صَدَقَتْ عَلَيْهَا مِصْرَ وَالدُّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَالْأَسْيُورِيَّةِ .
ثَالِثًا : الصِّبْغِ الْقَانُونِيَّةِ لِلْمَنَازَعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ وَذَلِكَ بِاللُّغَتَيْنِ الْعَرَبِيَّةِ وَالْإِنْجِلِيزِيَّةِ .

Bibliotheca Alexandrina



0401161



الْثَمَنُ مَائَةُ جَنِيْهِ